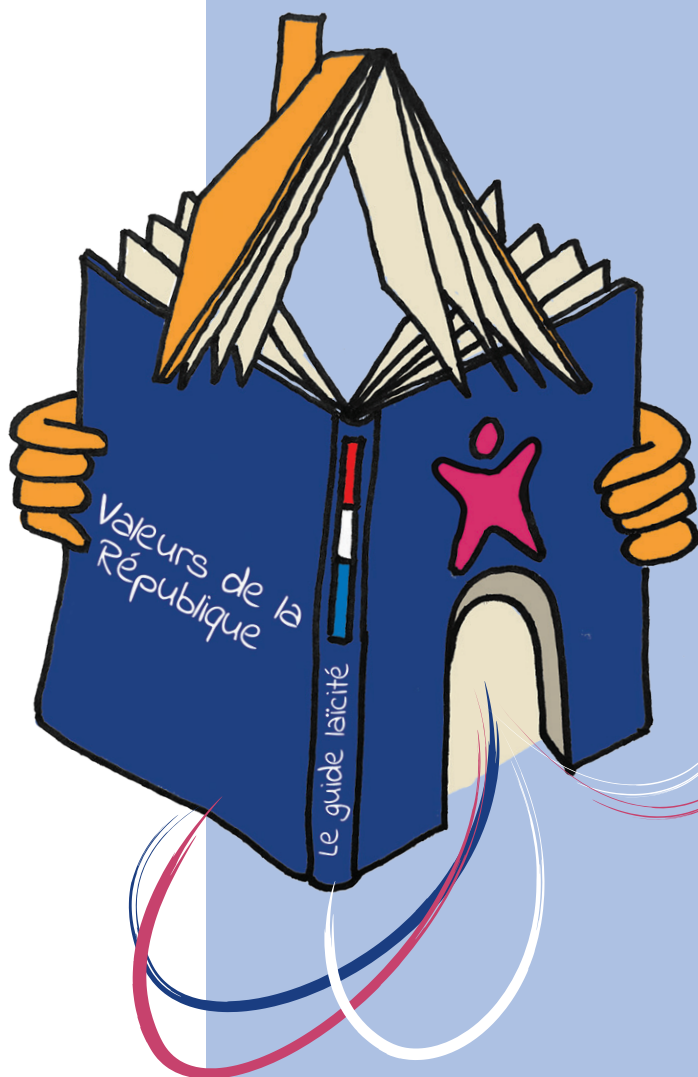


LE GUIDE

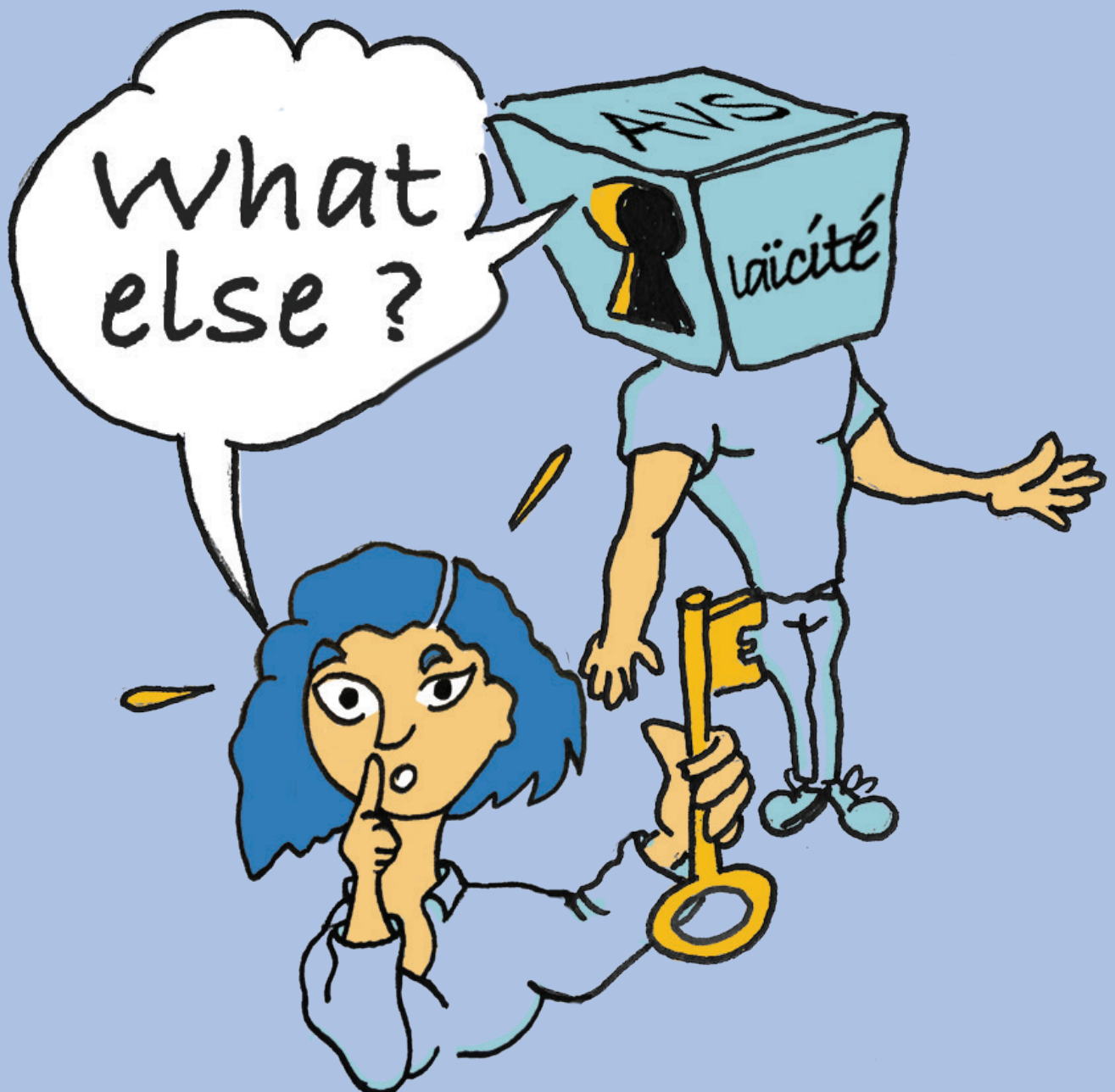
Repères
concernant
l'expression
des convictions
philosophiques,
politiques
et religieuses

Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale



Repères concernant
l'expression des convictions
philosophiques, politiques et religieuses



PRÉAMBULE



La laïcité est un principe républicain qui trouve son origine dans le siècle des Lumières. Elle s'est développée au cours du XIX^{ème} siècle et est inscrite dans la Constitution française. *L'article 1^{er} de la Constitution de la V^{ème} République l'exprime ainsi : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».*

La branche Famille est une institution sociale fondée sur des valeurs humanistes et sur les principes d'universalité, de solidarité et d'égalité.

Les politiques sociales et familiales de la branche Famille participent activement à la solidarité nationale, en s'exerçant au quotidien dans l'attention portée à tous et particulièrement aux situations de vulnérabilité et aux difficultés que chacun peut rencontrer à tout moment. La solidarité, c'est aussi faire une place à chacun et garantir que des territoires, des quartiers, des lieux de vie ne restent pas en dehors de la protection sociale.

Attachée au bien vivre ensemble et à la mixité sociale, soucieuse de faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, et considérant que l'ignorance de l'autre et l'intolérance constituent le terreau de tensions identitaires, la branche Famille s'est engagée pour promouvoir la laïcité et les principes républicains.

Dans le contexte très particulier de l'année 2015, après les attentats terroristes de janvier, la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) s'est mobilisée avec le réseau des Caisses d'allocations familiales (Caf) et ses partenaires d'action sociale pour trouver des modalités permettant de contribuer au respect des principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.

C'est ainsi que le 1^{er} septembre 2015, le Conseil d'administration de la Cnaf a adopté une Charte de la laïcité de la branche Famille. L'ensemble des partenaires financés par la Cnaf et les Caf s'engagent à respecter les principes portés dans cette Charte. Les structures de l'animation de la vie sociale, comme les autres partenaires financés par les Caf s'y engagent également.

Face aux questionnements renouvelés autour du vivre ensemble, face au développement de la visibilité et de l'expression religieuse, et pour répondre aux interrogations ou aux besoins exprimés par ses partenaires, la Cnaf a réalisé un premier guide à destination des Etablissements d'accueil du jeune enfant (Eaje) intitulé « Laïcité et gestion des faits religieux dans les établissements d'accueil du jeune enfant ».

À ce jour, pour répondre aux questionnements des professionnels et des gestionnaires des structures de l'animation de la vie sociale, il apparaît opportun de fournir un outil repère adapté à ce secteur d'intervention sociale. C'est l'objet de ce guide.

SOMMAIRE

Introduction	5
Objectifs et méthodologie d'élaboration du guide	7
CONTEXTE GÉNÉRAL	9
1. L'animation de la vie sociale aujourd'hui	10
2. La laïcité, un enjeu d'hier et d'aujourd'hui	11
3. La Charte de la laïcité de la branche Famille	12
4. La branche Famille s'engage	13
Faire vivre la laïcité	14
● Fiche n°1 - Comprendre le principe de laïcité	16
● Fiche n°2 - Des recommandations pour aborder la laïcité dans les structures AVS	20
● Fiche n°3 - Les textes de référence dans l'environnement professionnel	22
Les personnels	26
● Fiche n°4 - Les personnels du secteur public : une obligation de neutralité	28
● Fiche n°5 - Les personnels du secteur privé, des points de repère en matière de neutralité	30
● Fiche n°6 - Le principe de non-discrimination des personnels	33
● Fiche n°7 - Les absences et les postures professionnelles liées à la liberté religieuse	34
● Fiche n°8 - L'exercice de la prière sur le lieu de travail	35
Les usagers	36
● Fiche n°9 - Les droits et obligations des usagers	38
● Fiche n°10 - L'interdiction du prosélytisme pour les usagers	39
● Fiche n°11 - Les règles qui s'appliquent aux locaux	40
Les membres élus, les bénévoles, les intervenants extérieurs	42
● Fiche n°12 - Les règles qui s'appliquent aux membres élus, bénévoles et intervenants	44
Les activités	46
● Fiche n°13 - Les demandes de repas différenciés	48
● Fiche n°14 - Les demandes liées à des fêtes ou pratiques religieuses	49
● Fiche n°15 - Les demandes de non-mixité dans les activités	50
Annexes	51
@ Les principaux textes de référence	52
@ Charte de la laïcité de la branche Famille	55
@ Charte de la laïcité dans les services publics	56
@ Fiche d'analyse d'une situation	57
@ Cas pratique n°1	58
@ Cas pratique n°2	60
@ Les notions clés	62
@ Les réponses aux quiz	64
@ Bibliographie	66

INTRODUCTION



Les structures de l'animation de la vie sociale, centres sociaux et espaces de vie sociale, sont des partenaires et des acteurs privilégiés du développement de la politique d'action sociale de la branche Famille.

Ce sont des équipements sociaux de proximité qui maillent le territoire national avec un réseau de plus de 3 800 structures agréées par les Caf. Leur action repose sur une ambition forte, celle de contribuer à la cohésion sociale du territoire, en répondant aux problématiques sociales et aux besoins des habitants. La participation des usagers et la mobilisation des partenaires constituent l'une des spécificités de leur méthodologie d'intervention sociale.

Les structures de l'animation de la vie sociale se caractérisent par des finalités et missions communes, mais elles ont chacune « une personnalité » propre, résultat de l'environnement social et de l'histoire de leur territoire d'implantation, du mode de gestion et d'organisation, mais aussi des ressources dont elles disposent et des partenaires qui les soutiennent.

Elles sont implantées sur l'ensemble du territoire et notamment sur les territoires où la cohésion sociale peut être fragilisée. Dans toutes les configurations, les structures de l'animation de la vie sociale doivent faire face aux évolutions sociales. Parmi celles-ci, un des phénomènes relativement nouveaux est le développement de la visibilité et de l'expression de convictions identitaires ou religieuses, avec des revendications à caractère politique, philosophique ou religieux ; dans certains territoires, elles sont aussi confrontées à des situations de repli communautaire.

Ces situations conduisent à des tensions entre les groupes d'habitants. Les équipes en responsabilité de ces structures s'interrogent sur l'attitude, la posture à adopter en cohérence avec les valeurs de l'animation de la vie sociale, en particulier le respect des principes liés à la laïcité, mais aussi en veillant aux finalités d'insertion et de cohésion sociale.

Aussi pour répondre aux questionnements des gestionnaires, des professionnels et des partenaires engagés dans les centres sociaux et les espaces de la vie sociale, ce guide vise à donner des repères et des références mais aussi à apporter des éléments de réflexion pour résoudre des situations qui peuvent devenir conflictuelles.

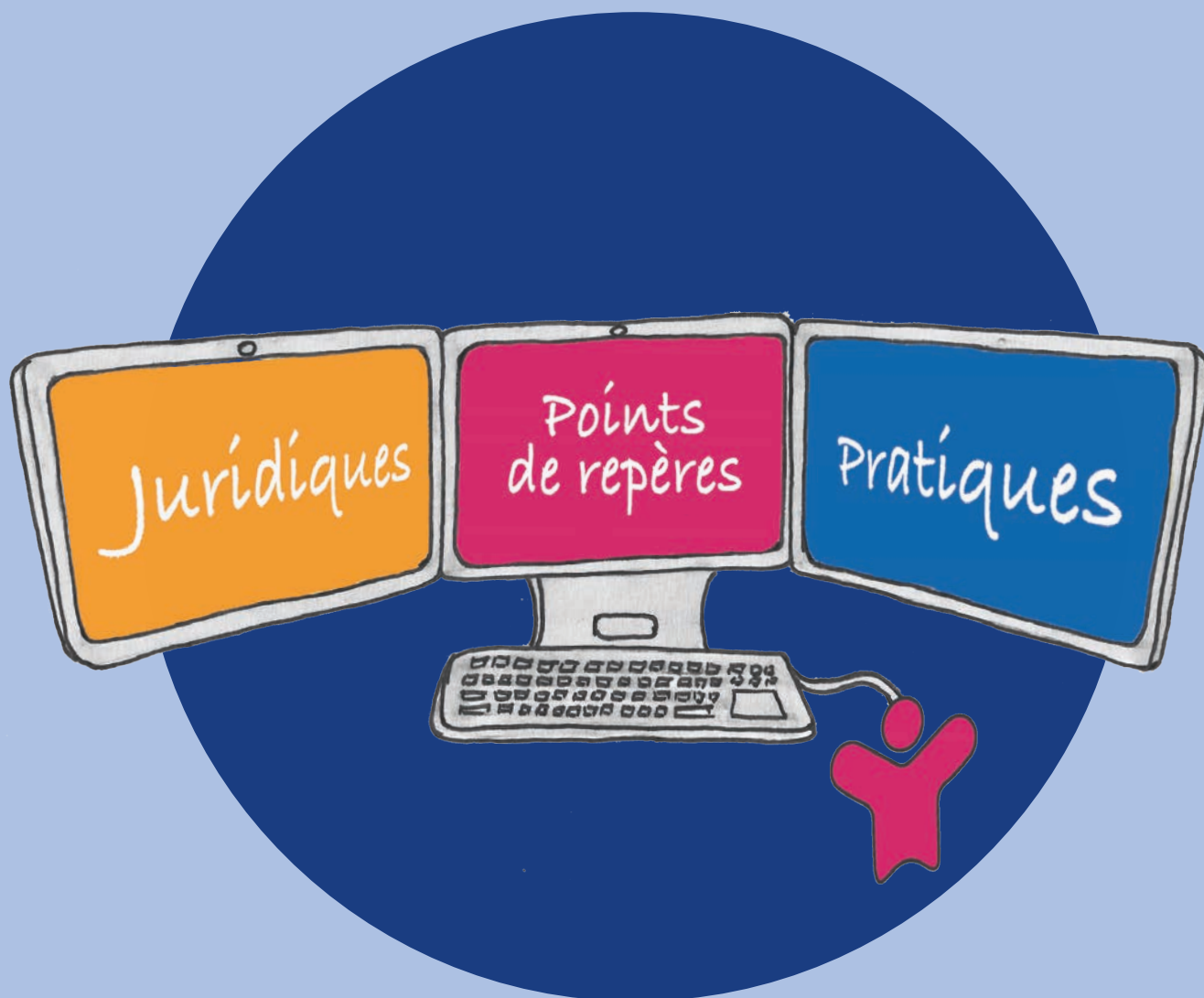
Si les structures de l'animation de la vie sociale sont des lieux ressources pour accéder à des services ou à des activités socio-éducatives et culturelles, ce sont aussi des lieux d'apprentissage de la tolérance et de la citoyenneté, des lieux d'apprentissage du vivre ensemble et du respect des valeurs de la République.

La présidente du conseil
d'administration de la Caisse
nationale des allocations familiales

Isabelle SANCERNI

Le directeur général
de la Caisse nationale
des allocations familiales

Nicolas GRIVEL



FLASHCODE

Afin d'accéder à un espace de ressources en ligne et de garantir la pérennité de ce guide, vous retrouverez ce flashcode tout au long de celui-ci, il vous permettra de disposer d'un accès numérique au guide, ainsi que d'une actualisation de tous les éléments juridiques le composant.



OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU GUIDE



L'objectif du guide est donner des points de repère juridiques et pratiques pour une application sereine des principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.

L'ambition est aussi de faire de ce guide un outil qui pourra nourrir la réflexion et le dialogue entre les gestionnaires, les directeurs et les salariés des structures, les élus, les bénévoles, les usagers, les professionnels des Caf, les partenaires de projet et les co-financeurs.

Résultat d'une réflexion collective, ce guide a été élaboré à partir des situations-types rencontrées dans les structures de l'animation de la vie sociale, en récapitulant les références juridiques indispensables et les points de repère à prendre en compte pour appréhender au mieux les situations.

Des fiches permettent de trouver rapidement les informations utiles en fonction des préoccupations professionnelles. Certaines fiches sont de portée générale visant à comprendre le principe de laïcité, rappeler les préalables pour aborder les questions liées au principe de laïcité, répertorier les textes de références de l'environnement professionnel. Une autre série de fiches concerne l'application des principes liés à la laïcité en fonction du statut des personnes ou des activités concernées.

Ce guide a été élaboré par la Caisse nationale des allocations familiales dans le cadre d'une démarche collective avec la contribution du réseau des Caf, leurs référents laïcité et / ou animation de la vie sociale, ainsi qu'avec la participation de représentants des associations ou fédérations partenaires dont vous trouverez la liste en annexe. Le service juridique de la Cnaf ainsi que la sous-direction des cultes et de la laïcité du ministère de l'Intérieur ont apporté leurs conseils et leurs expertises.

Tous les contributeurs sont ici remerciés pour leur participation.



Les centres sociaux et
les espaces de vie sociale

Les associations
et les habitants



Les Caisses
d'allocations familiales

Les collectivités
territoriales et l'État

CONTEXTE GÉNÉRAL

L'animation de la vie sociale et les questions relatives au respect des principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.



Les structures de l'animation de la vie sociale et le soutien de la branche Famille

L'animation de la vie sociale est un champ d'intervention sociale qui trouve ses origines dans des initiatives privées de la fin du XIX^{ème} siècle avec le développement de « maisons sociales », lieux de vie et de coopération, espaces de rencontres entre personnes de milieux différents. Ces structures, devenues des centres sociaux, connaissent un véritable essor après 1945 et particulièrement dans les années 60, dans le cadre des politiques sociales d'accompagnement des phénomènes d'urbanisation massive, de transformation du monde rural et d'évolution de la société.

Depuis le début des années 70, par délégation de l'État, la Cnaf et les Caf ont été positionnées comme des acteurs centraux de ce champ d'intervention sociale.

À la convergence de la quasi-totalité des thématiques d'intervention, les structures de l'animation de la vie sociale, principalement représentées par les centres sociaux et les espaces de vie sociale, sont des leviers privilégiés pour déployer les politiques de la branche Famille. Les Caf délivrent l'agrément des structures, mettent en œuvre un accompagnement de proximité et soutiennent financièrement ces équipements sociaux en concertation avec d'autres partenaires financeurs (collectivités territoriales, dispositifs politique de la ville, etc.).

Pour la branche Famille, les textes de référence concernant les structures de l'animation de la vie sociale (AVS) sont les circulaires Cnaf¹ publiées en 2012 et 2016 qui précisent, entre autres, leurs finalités et leurs missions, les conditions d'agrément et de financement par les Caf.

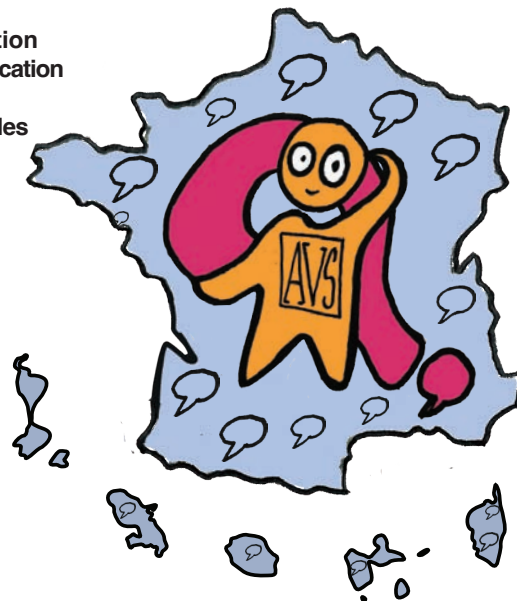


1. Circulaire Cnaf 2012-013 relative à l'animation de la vie sociale du 20 juin 2012.
Circulaire Cnaf 2016-005 relative à l'agrément des structures d'animation de la vie sociale du 16 mars 2016.

L'animation de la vie sociale aujourd'hui



Les structures de l'animation de la vie sociale ont pour vocation d'apporter des réponses concrètes aux problématiques sociales d'un territoire ainsi qu'aux besoins et difficultés de la vie quotidienne des habitants et des familles.



Le secteur de l'animation de la vie sociale*

- 3 800 équipements de proximité (2 300 centres sociaux et 1 500 espaces de vie sociale),
- 70 000 salariés,
- 180 000 bénévoles,
- Plus de 6 millions de bénéficiaires.

* Données Senacs 2022, enquête 2023

Principes et valeurs partagés

- Le respect de la dignité humaine
- La laïcité, la neutralité et la mixité
- La solidarité
- La participation et le partenariat



Bien que très diverses dans leurs organisations et leurs offres de services, les structures de l'animation de la vie sociale présentent des caractéristiques communes :

- Elles proposent des services et activités à finalité sociale, éducative, culturelle ou de loisirs, ainsi que des actions spécifiques pour répondre aux problématiques sociales du territoire. Elles favorisent la participation active des usagers;
- Elles ont une vocation globale, familiale et intergénérationnelle, et accueillent tous les habitants d'un territoire, en veillant à la mixité sociale.



Dans la perspective d'un bien « vivre ensemble » sur le territoire, les centres sociaux et les espaces de vie sociale poursuivent les mêmes finalités en se référant aux besoins fondamentaux des personnes :

- **L'inclusion sociale et la sociabilisation des usagers,**
- **Le développement des liens sociaux et la cohésion sociale sur le territoire,**
- **La prise de responsabilité des personnes et le développement de la citoyenneté de proximité.**

Ce socle commun se décline différemment en fonction des territoires. Le statut juridique du gestionnaire peut aussi avoir une influence sur l'organisation et le déploiement des services et des activités.

Cependant, quel que soit le statut du gestionnaire, les structures de l'animation de la vie sociale sont des lieux ressources associant professionnels et bénévoles qui permettent aux habitants d'exprimer leurs besoins et les aident à concevoir et à réaliser leurs projets, pour mieux vivre ensemble.

S'il y a consensus sur ce cadre de fonctionnement, la vie quotidienne des structures révèle parfois des situations complexes, entre usagers, bénévoles, professionnels, partenaires. Depuis quelques temps, les questions liées aux pratiques religieuses sont venues interroger les principes liés à la laïcité et aux valeurs de la République.

La laïcité, un enjeu d'hier et d'aujourd'hui



La laïcité est un concept récent qui trouve ses fondements dans des périodes de tensions sociales, parfois violentes, en raison de la forte influence des représentants des pouvoirs religieux sur la vie des citoyens et sur les pouvoirs politiques.

La laïcité se concrétise par la loi du 9 décembre 1905, dite loi de séparation des Églises et de l'État.

Ainsi, la laïcité résulte en partie de la volonté de réduire l'influence, voire le pouvoir, de l'Église catholique sur les différents aspects de la vie des Français. Elle repose sur le principe de la liberté de conscience de chaque citoyen et le principe de séparation des Églises et de l'État.

La laïcité est un principe républicain qui permet aux citoyens de vivre dans une société respectueuse de toutes les croyances et convictions philosophiques, politiques et religieuses.

La laïcité garantit aux citoyens la liberté de pratiquer ou non une religion, elle garantit aussi la liberté d'expression de ses convictions, dans la limite de l'ordre public.

Aujourd'hui, la France se caractérise par une diversité culturelle et spirituelle plus grande que par le passé. Des problématiques nouvelles sont apparues dans un contexte de montée de revendications communautaristes.

C'est pourquoi le principe de laïcité reste d'une grande actualité.

Les structures de l'animation de la vie sociale se réfèrent depuis longtemps à la laïcité comme principe socle de leur projet social et de leur organisation. Les circulaires Cnaf de référence ont posé ce principe comme incontournable, la Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires renforce cette volonté.

Traductions ...

Intraduisible dans d'autres langues, le mot « laïcité » s'est formé au XIX^e siècle sur l'adjectif « laïque ».

Est laïque, selon le Littré, ce « qui n'est ni ecclésiastique ni religieux ». Le terme vient du grec « laos », qui signifie peuple, et le laïc s'oppose au « klerikos », le clerc.

Le mot apparaît pour la première fois en 1871 à propos de l'enseignement scolaire, mais il est absent de la loi de 1905.

Il n'existe pas de définition univoque de la laïcité.

Au sens large, elle désigne la perte d'emprise de la religion sur la société, et est alors synonyme de « laïcisation » ou de « sécularisation ».

En un sens plus étroit, et plus spécifiquement en France, la laïcité signifie le refus de l'assujettissement du politique au religieux, et réciproquement.²



2. www.vie-publique.fr/parole-dexpert/38312-letat-et-la-laicite

La Charte de la laïcité de la branche Famille



Constituée d'un préambule et de neuf articles, la Charte permet de décliner le principe de laïcité et précise comment la laïcité est perçue et partagée dans les relations entre Caf et gestionnaires des structures et services financés par la branche Famille :

ARTICLE 1

La laïcité est une référence commune

ARTICLE 2

La laïcité est le socle de la citoyenneté

ARTICLE 3

La laïcité est garante de la liberté de conscience

ARTICLE 4

La laïcité contribue à la dignité de la personne et à l'égalité des droits

ARTICLE 5

La laïcité garantit le libre arbitre et protège du prosélytisme

ARTICLE 6

La branche Famille respecte l'obligation de neutralité des services publics

ARTICLE 7

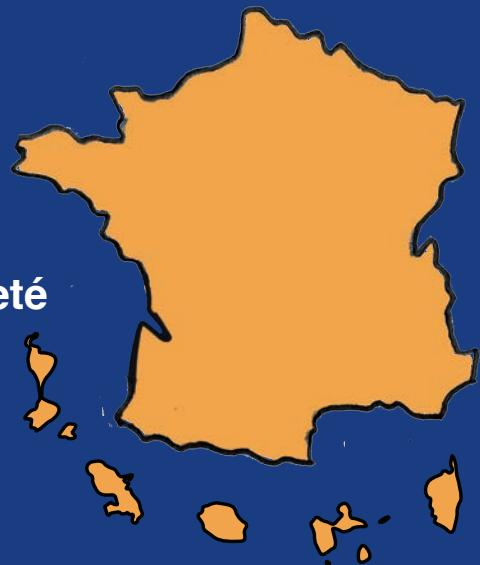
Les partenaires de la branche Famille sont acteurs de la laïcité

ARTICLE 8

Agir pour une laïcité bien attentionnée

ARTICLE 9

Agir pour une laïcité bien partagée

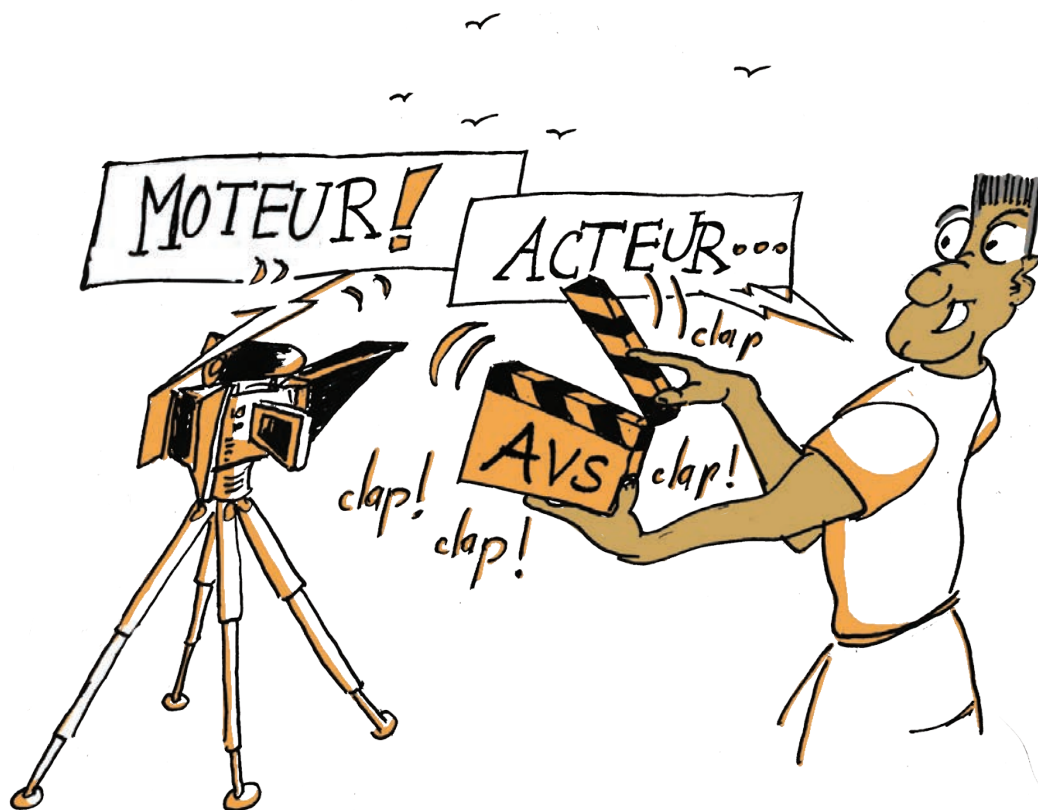


La branche Famille s'engage



La branche Famille assure une mission de service public. Elle se doit de veiller au respect de la laïcité et des valeurs de la République au sein de son réseau.

Au cœur des politiques de solidarité, la branche Famille s'est engagée dès 2015 à promouvoir les valeurs de la République et à veiller au respect des principes liés à la laïcité dans le cadre des dispositifs et des actions qu'elle finance au titre de son action sociale.



La charte de la laïcité³, adoptée par le Conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales le 1er septembre 2015, est un texte de référence dans les relations qui lient la Caisse nationale des allocations familiales et les Caisses d'allocations familiales avec leurs partenaires d'action sociale.

En préambule, la charte de la branche Famille avec ses partenaires rappelle :

« l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires. »

En signant la convention d'objectifs et de financement qui lie une Caf et un partenaire, celui-ci s'engage à respecter la charte de la laïcité et les principes liés à la laïcité.



Article 1

La laïcité est une référence commune

Charte
de la laïcité
de la branche Famille
avec ses partenaires



Article 7

Les partenaires sont des acteurs de la laïcité

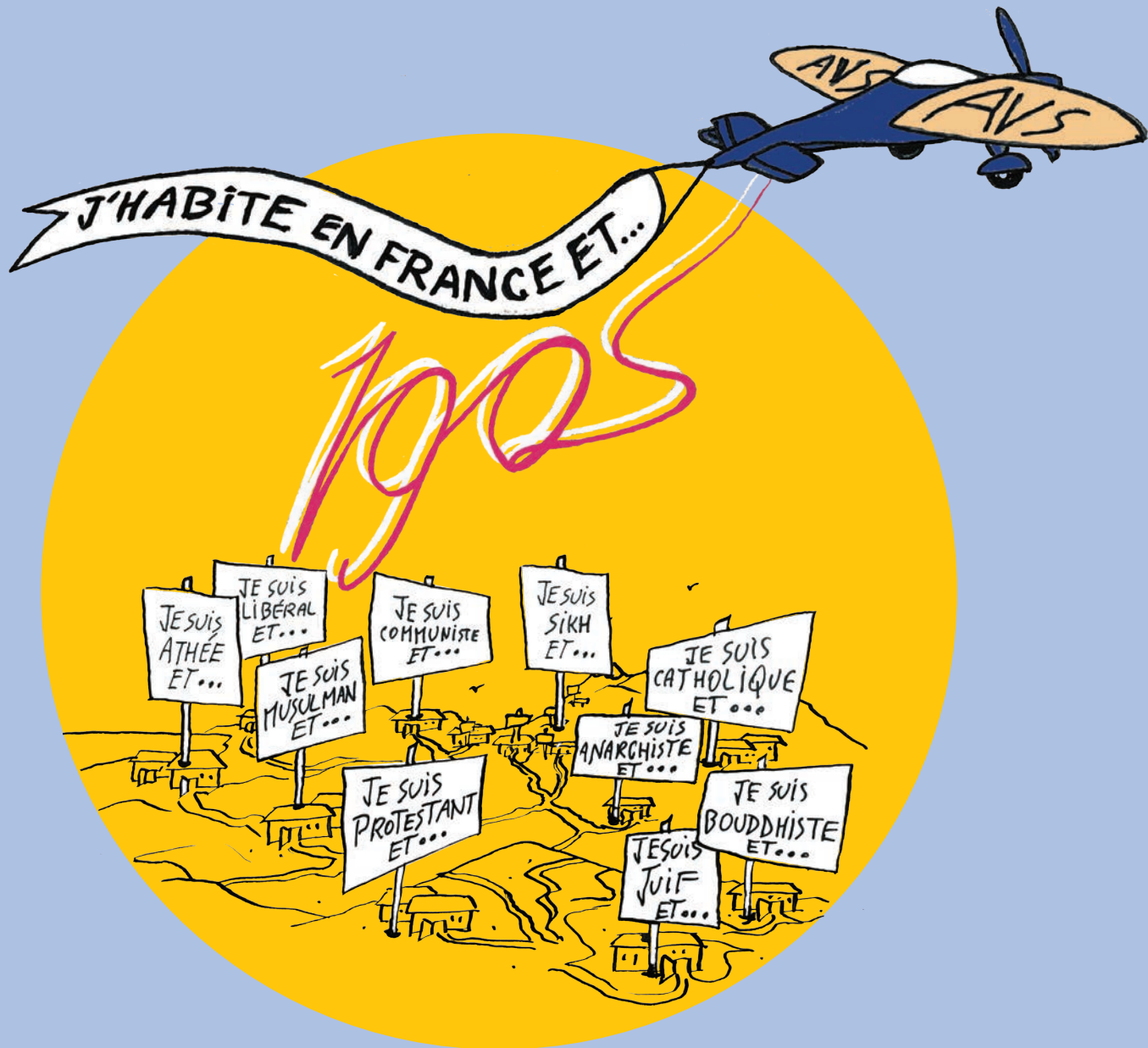
Charte
de la laïcité
de la branche Famille
avec ses partenaires



« Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience. Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés et bénévoles tout prosélytisme est proscrit et les restrictions de port de signes, ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché ».

3. Cf. Liste des annexes P.51

Faire Vivre la laïcité



Faire vivre la laïcité est l'un des fondamentaux des structures de l'animation de la vie sociale qui, entre autres missions, visent à la socialisation des usagers et à la cohésion sociale sur les territoires.

Cependant, depuis plusieurs années, les manifestations identitaires, inspirées par une religion ou par une idéologie, se développent sur les territoires. Il s'agit parfois de provocations mais le plus souvent de la volonté d'affirmer des convictions spirituelles ou politiques.

Ces manifestations peuvent perturber les relations sociales et / ou professionnelles. Dans certains contextes, elles sont considérées comme des contestations de la laïcité et des principes républicains.

Lorsque les structures de l'animation de la vie sociale sont confrontées à ces situations, pour trouver les réponses adaptées, elles ont besoin de :

- **Connaître et comprendre le principe de laïcité,**
- **Se préparer à faire face à des situations perturbant les activités ou les relations au sein de la structure,**
- **Disposer d'une base de ressources.**

Une première série de fiches répond à ces objectifs et permet de poser un cadre sécurisant pour tous.

Comprendre le principe de laïcité

À SAVOIR

Des périodes mouvementées sources d'idées nouvelles :

Les guerres de religions ont amené à réfléchir à de nouvelles valeurs comme la tolérance. Le siècle des Lumières a vu le développement des principes de liberté, d'égalité, la mise en cause de la monarchie de droit divin, etc.



La laïcité est un principe juridique, fruit d'une histoire longue et parfois mouvementée.



Des périodes clés de l'histoire à connaître pour comprendre la laïcité :

• Sous l'Ancien Régime,

la monarchie est dite de droit divin, l'alliance entre le pouvoir et l'Église structure l'organisation de la société. Le catholicisme est la religion officielle et les autres croyances n'ont pas le droit de s'exprimer.

• Au XVIII^{ème} siècle,

les réflexions des philosophes des Lumières sur la condition humaine amènent l'idée de combattre les oppressions religieuses et politiques.

• En 1789,

la laïcité prend corps avec la Révolution française (1789) qui met fin aux privilèges ecclésiastiques. La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen proclame la liberté religieuse et le processus de laïcisation se poursuit avec la Constitution de 1791 qui acte la liberté de culte.

• Sous la III^{ème} République,

les lois Ferry (1882) introduisent la laïcisation de l'école publique et remplacent l'instruction morale et religieuse par l'instruction morale et civique.

• La laïcité se concrétise par la loi du 9 décembre 1905 dite loi de séparation des Églises et de l'État qui a pour conséquence la neutralité de l'État.

• La Constitution du 4 octobre 1958

rappelle dans son article 1 que : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. ».



À SAVOIR

La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 garantit que « nul homme ne peut être inquiété pour ses opinions, même religieuses »

La laïcité est un principe républicain qui se fonde sur un ensemble de textes dont la loi du 9 décembre 1905 est la pierre angulaire. Cette loi dite de séparation des Églises et de l'État dispose dans son article 1er :

**« La République assure la liberté de conscience.
Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules
restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public ».**

✓ La liberté de conscience et la liberté de culte

- **La liberté de conscience,**
c'est la liberté de pensée, d'avoir des convictions philosophiques ou religieuses ; de croire, de ne pas croire ; de changer de religion ; de ne pas avoir de religion ; c'est le droit pour toute personne de choisir librement des valeurs, ses orientations politiques, philosophiques et spirituelles.
- **La liberté de culte,**
c'est le droit de choisir et / ou de pratiquer ou non une religion ; c'est le libre exercice des cultes mais aussi la liberté vis-à-vis d'une religion ; personne ne peut être contraint au respect de dogmes ou des prescriptions religieuses.



Il convient de distinguer la liberté de pensée et la liberté d'expression, c'est-à-dire la possibilité de manifester ses opinions. Si la première est absolue, la seconde fait l'objet de restrictions notamment pour garantir le respect de l'ordre public.

La liberté d'expression est l'une des premières conditions de l'exercice de la citoyenneté. Les questions relatives à l'expression de convictions se sont développées ces dernières années, mais peut-on tout dire ?

La liberté d'expression des convictions philosophiques, politiques ou religieuses dans l'espace public est garantie sous réserve du respect de l'ordre public.

La liberté de manifester ses convictions / ses opinions est un droit fondamental qui peut faire l'objet de restrictions en certaines circonstances ; ces restrictions doivent alors être justifiées et proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du Code du travail).

La liberté d'expression trouve notamment des limites dans le cadre du respect de l'ordre public et de la protection des droits d'autrui. Ainsi, sont prosrites : la diffamation, l'injure, l'atteinte à la vie privée, la provocation à la haine ou à la violence, les provocations à la discrimination.



Cas pratique

L'actualité s'invite au centre social

Lors des accueils libres, les salariés de la structure constatent que les échanges entre les habitants génèrent des tensions. Les échanges autour de l'actualité sont intenses.

Certains voudraient proscrire toute discussion d'ordre politique pour éviter les conflits, d'autres y voient une occasion de débattre qu'il ne faudrait pas restreindre.

Les visions autour des différents modes éducatifs, de la place de la femme dans la société, du rapport au travail se confrontent dans des débats vifs où certains ont des difficultés à se faire entendre et comprendre.

Après échange avec les participants et l'équipe, il est fait les constats suivants :

- Les accueils libres sont des groupes qui évoluent selon les séances ; ils sont composés de personnes qui parfois, ne se connaissent pas.
- Les professionnels en charge de cet accueil sont différents selon les créneaux ; les règles liées au groupe ne sont pas toujours posées de la même façon.

Après un travail de réflexion en interne, une conférence débat est proposée aux professionnels, bénévoles, habitants sur le thème : « la liberté d'expression : c'est quoi ? peut-on tout dire ? » ; cette conférence débat était co-animée par un sociologue et une juriste.



La séparation des Églises et de l'État

À SAVOIR

Les exceptions à l'application de la loi du 9 décembre 1905

En 1905, les départements d'Alsace et de Moselle sont sous gouvernement allemand. En 1919, lorsqu'ils redeviennent français, le régime statutaire local est conservé ; il sera confirmé par la loi du 1er juin 1924 et par une décision du Conseil constitutionnel du 21 février 2013.

Ce régime, issu du Concordat de 1802, se caractérise par :

- L'existence de quatre cultes statutaires (catholique, protestant réformé, protestant luthérien, israélite) ;
- La possibilité d'un financement des lieux cultuels via des subventions publiques ;
- La rémunération des ministres du culte par l'État ;
- L'existence de cimetières confessionnels ou interconfessionnels ;
- Des enseignements religieux proposés mais non-obligatoires dans les écoles publiques primaires et secondaires.

En Outre-mer, depuis un décret du 6 février 1911, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, appliquent le régime de séparation des Églises et de l'État issu de la loi du 9 décembre 1905.

Sept autres collectivités, représentant plus d'un million d'habitants, sont soumises aux décrets-lois Mandel des 16 janvier et 6 décembre 1939 ou à d'autres textes spécifiques. Il s'agit de la Guyane, de Mayotte, de la Polynésie française, de Saint-Pierre et Miquelon, de Wallis-et-Futuna, de la Nouvelle-Calédonie et des Terres australes et antarctiques françaises. Les décrets-lois Mandel permettent, entre autres, un financement public du culte.

Dans le contexte du début du XX^{ème} siècle, le moyen le plus efficace pour garantir la liberté de conscience était d'instaurer la séparation entre les Églises et l'État.

C'est ainsi que la loi de 1905 précise dans son article 2 que « la République ne reconnaît, ne salarie, ni ne subventionne aucun culte » ; elle instaure de nouveaux rapports entre les institutions publiques et les organisations religieuses.



Au regard des Églises

L'État s'abstient d'intervenir dans les affaires des Églises et dans le fonctionnement des organisations religieuses ; il ne salarie et ne subventionne aucun culte à l'exception de l'Alsace-Moselle et de certaines collectivités ultra-marines.

La neutralité de l'État à l'égard des religions implique le respect de toutes les religions et l'absence d'un culte officiel.

Au regard des citoyens

La séparation des Églises et de l'État entraîne la neutralité de l'État, des collectivités et des services publics ; elle implique l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction de religion.

Les fonctionnaires, les agents des services publics ou des organismes assurant une mission de service public, ont une obligation de neutralité ; ils ne peuvent manifester leurs convictions philosophiques, politiques ou religieuses, dans l'exercice de leurs fonctions.

Ce que confirme un avis du Conseil d'État de mai 2000 qui précise que dans le cadre du service public, le principe de laïcité fait obstacle au droit de manifester ses croyances religieuses⁴.

4. Avis du Conseil d'État du 3 mai 2000, requête de Demoiselle Marteaux

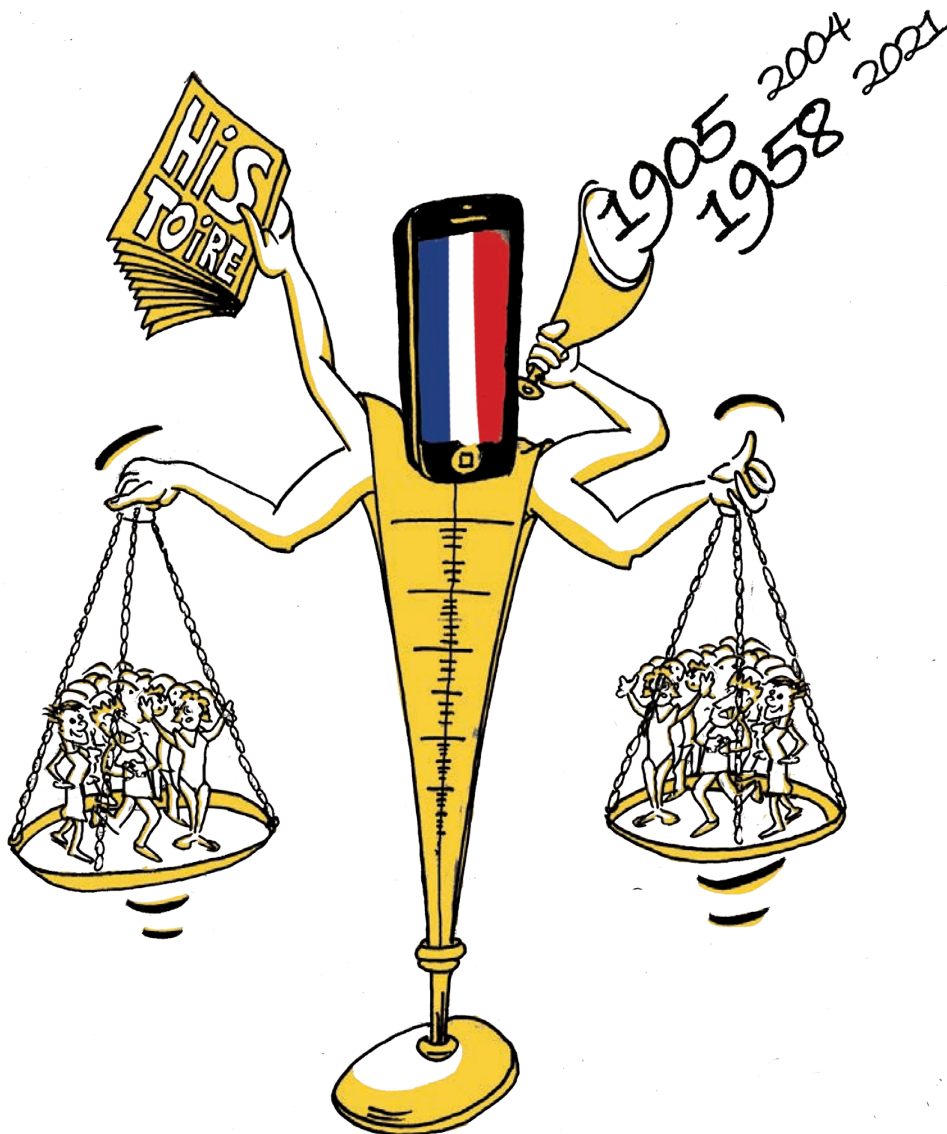
L'Égalité de tous devant la loi

La République laïque assure l'égalité des citoyens, l'égalité étant un principe fondateur à valeur constitutionnelle.

Tous les citoyens sont égaux devant la loi et le service public, quelles que soient leur religion ou leurs croyances.

La loi est identique pour chacun et les services de l'État, des collectivités ou encore des organismes assurant une mission de service public, sont dans l'obligation de traiter les situations des usagers sans discrimination.

Et réciproquement, nul ne peut se prévaloir de ses opinions et appartenances philosophiques, politiques ou religieuses, pour se soustraire à la règle commune ou pour demander un traitement particulier.



Pour le respect des principes de la République

En 2021, l'État a souhaité renforcer sa politique en réponse au phénomène de repli communautaire et de séparatisme en promulguant la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République (loi CRPR).

Cette loi comprend trois axes :

- L'entrave aux initiatives contraires aux fondements de la République,
- Le développement d'actions favorisant l'égalité des chances,
- Des mesures favorisant la structuration de l'islam de France.

Elle introduit la notion de **Contrat d'engagement républicain** qui vise à s'assurer que les associations et fondations bénéficiant de subventions ou d'un agrément de l'État respectent le pacte républicain.

Ce contrat comporte les 7 engagements suivants :

- Le respect des lois de la République;
- La liberté de conscience;
- La liberté des membres de l'association;
- L'égalité;
- La non-discrimination, dans le fonctionnement interne comme dans les rapports avec les tiers;
- La fraternité et la prévention de la violence, le respect de la dignité de la personne humaine;
- Le respect des symboles de la République (le drapeau tricolore, l'hymne national et la devise de la République).

Le Contrat d'engagement républicain, prérequis à toute demande de financement public, s'applique depuis le 1er janvier 2022. Il ne se substitue pas à la Charte de la laïcité de la branche Famille.



VALEURS
DE LA
RÉPUBLIQUE
ET LAÏCITÉ

Pour trouver des informations :

agence-cohesion-territoires.gouv.fr

À l'échelle nationale, depuis 2015 l'ANCT (Agence Nationale de Cohésion des Territoires) déploie le plan national de formation « Valeurs de la République et laïcité ».

Cette formation permet d'acquérir les fondamentaux liés au principe de laïcité, de mieux comprendre comment l'appliquer et l'expliquer. Gratuite, cette formation est ouverte à tous les acteurs des territoires : agents publics, secteur associatif, bailleurs sociaux, clubs sportifs, bénévoles, élus...

Cas pratique

Formation dans un centre social d'un quartier prioritaire de la politique de la ville

Organisée par la directrice de la structure, la formation a réuni les salariés du centre social, des intervenants et bénévoles associatifs du territoire.

Cette formation, d'une durée de 2 jours, avait pour objectifs d'expliquer le principe de laïcité, d'aider à mieux l'appréhender dans des situations concrètes, et de réfléchir à l'attitude à adopter face à d'éventuelles situations problématiques.

Ces temps de formation ont permis aux participants de se forger une culture commune sur la laïcité et les valeurs de la République, mais aussi de réfléchir au développement de la visibilité religieuse et des revendications communautaires sur le territoire.

Les questions liées à la laïcité, peu évoquées jusque-là, sont maintenant abordées plus facilement.

Des recommandations pour aborder la laïcité dans les structures AVS



La laïcité, tout le monde en parle et pense savoir de quoi il s'agit, mais elle fait souvent l'objet d'interprétations personnelles et d'idées reçues.

Pour aborder sereinement des situations qui peuvent interroger la vie des structures, il est souhaitable de partager une culture commune de la laïcité, de définir une posture professionnelle et de réfléchir dans un collectif, en réseau.



Une indispensable formation à la laïcité

Appréhender les situations de tensions liées à l'expression de convictions philosophiques, politiques ou religieuses, nécessite de bien connaître le concept de laïcité, ses fondements, et maîtriser les principes liés à la laïcité.

Parler de la laïcité requiert donc de se former et de s'outiller, d'autant qu'il faut aborder les sujets collectivement en se référant aux mêmes notions, ce qui implique de parler le même langage. Plusieurs dispositifs répondent aux besoins de formation.

Les formations à la laïcité associent souvent une approche des Valeurs de la République. Elles permettent aux professionnels et aux bénévoles de mieux appréhender le principe de laïcité, de mieux comprendre comment l'appliquer et l'expliquer dans l'exercice de leurs activités.

D'autres formations peuvent être mises en œuvre au niveau local et nécessitent l'intervention de personnes formées, reconnues pour leurs compétences en la matière. Dans chaque département, les préfetures sont des interlocuteurs privilégiés pour informer les acteurs sur l'offre de formation disponible.

Une nécessaire réflexion des acteurs à propos de leur posture

Le principe de laïcité s'incarne dans les valeurs portées par les structures de l'animation de la vie sociale, certaines sont réaffirmées avec force dans le projet social. Cependant, pour aborder sereinement une situation de tension liée à l'expression de convictions personnelles ou un manquement aux principes liés à la laïcité, il n'y a pas de mode d'emploi ou de processus préétabli.

Il est indispensable, en amont des situations et peut-être à l'occasion d'une formation, que l'équipe en responsabilité réfléchisse à la posture professionnelle à adopter pour faire face aux situations.

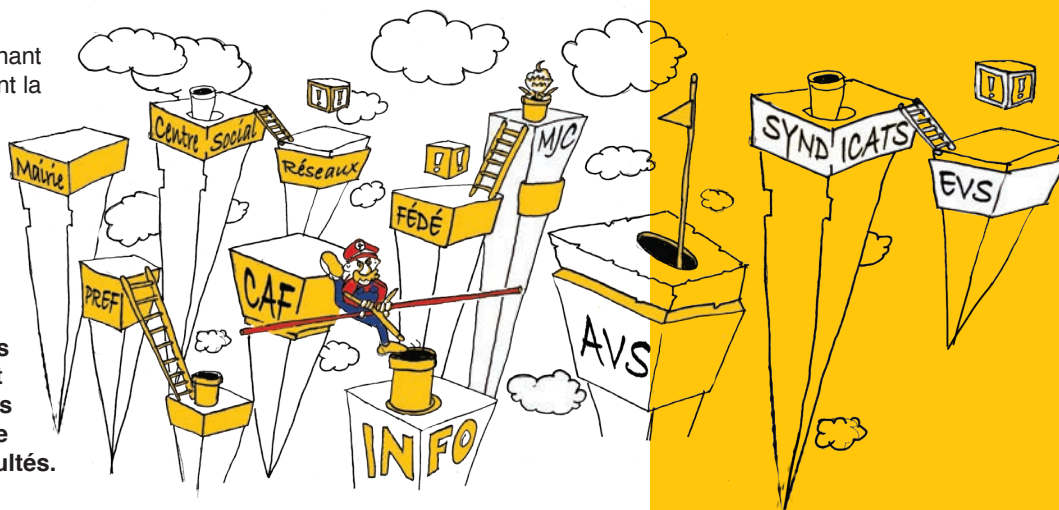
Un juste équilibre doit être trouvé, dans les relations individuelles et collectives, entre l'écoute et le dialogue, mais aussi le rappel aux obligations, d'autant que les activités de l'animation de la vie sociale impliquent d'évoluer dans un collectif, c'est-à-dire être dans le respect des règles de vie du collectif, et donc le respect des valeurs de la République.

La posture professionnelle et l'éthique ne se décrètent pas, elles se forgent au sein des équipes, se structurent et se renforcent grâce aux échanges et au travail de professionnalisation.

La laïcité doit être travaillée, non comme un cadre contraignant mais comme un support rappelant la volonté d'une approche vivante, porteuse de sens au sein des structures.

L'incontournable travail en réseau

Lorsque l'on est confronté à une situation délicate parfois déstabilisante, il est important d'avoir des lieux, ou mieux des personnes ressources pour ne pas rester seul face aux difficultés.



Au sein des Caf, des professionnels de l'action sociale assurent un accompagnement de proximité des structures de l'AVS. Ce sont des personnes ressources quelles que soient les difficultés rencontrées. Ils travaillent en partenariat avec les différents acteurs des territoires, et si besoin avec les préfectures.

Par ailleurs, depuis 2015, des référents laïcité ont été nommés au sein des Caf, ils peuvent être sollicités pour des questions relatives au respect des principes liés à la laïcité ou à la charte de la branche Famille.

Au sein des préfectures, les délégués du préfet et les référents laïcité des préfectures peuvent être des personnes ressources sur ces sujets, en particulier lorsqu'ils sont impliqués sur certains territoires ciblés (les quartiers prioritaires relevant de la politique de la ville notamment) et les différentes instances portées au niveau départemental ou régional.

Les réseaux et les fédérations, tels que la Fédération des Centres Sociaux de France, le réseau MJC de France, la Ligue de l'enseignement, Familles Rurales et d'autres partenaires engagés auprès du secteur de l'animation de la vie sociale peuvent également être sollicités sur ces sujets.

Les syndicats employeurs et l'Inspection du travail peuvent être interpellés pour toutes les questions relevant de la réglementation liée au travail, aux textes de référence, etc.

Cette liste d'interlocuteurs n'est pas exhaustive, elle doit être adaptée à chaque territoire et en fonction du questionnement.

À SAVOIR

« Pour la laïcité : la posture éthique des centres sociaux », Fcsf - 2017

L'idée développée est de « rechercher une position juste, étayée et encadrée par les références juridiques, dans un effort pour trouver un équilibre entre ce qui relève de l'éthique de conviction, associée à la liberté de pensée, aux croyances philosophiques et morales, et ce qui tient de l'éthique de responsabilité induisant le respect de l'ordre public, la recherche des conditions du vivre ensemble et du « commun ».

À SAVOIR

Référents laïcité

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement dans la loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, des référents « laïcité » sont nommés dans chaque administration de l'État (Préfectures, Éducation nationale, collectivités...) ainsi que dans les institutions publiques.



Les textes de référence dans l'environnement professionnel



Les textes de référence dans la sphère professionnelle sont multiples, ils encadrent le fonctionnement de la structure et les conditions de vie au travail. Les gestionnaires s'y réfèrent notamment dans les actes relatifs aux relations individuelles et collectives de travail avec les salariés.

Chaque structure aura plusieurs sources de référence, une première distinction sera faite entre les structures relevant d'une collectivité territoriale et les structures relevant du droit privé, dans la majorité des cas il s'agira d'une gestion associative.

Dans l'environnement professionnel, la première référence est le droit du travail, défini en cohérence avec les textes existants qui prévalent comme la Constitution, les lois, etc. D'autres documents de référence peuvent être produits par les structures (règlement intérieur, conditions d'inscription, etc.), ils ne peuvent contrevenir aux règles d'ordre public édictées par la loi.



Le Code du travail

Le Code du travail garantit les libertés individuelles et collectives des salariés.

Dans certains cas, l'employeur peut apporter des restrictions aux libertés des salariés sous réserve qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. Ces dispositions doivent alors être précisées dans les documents internes (règlement intérieur, contrat de travail, etc.).



Les conventions collectives

La convention collective précise les règles de droit du travail spécifiques à un secteur d'activité ; elle porte notamment sur les conditions de travail, les salaires, les conditions d'emploi et de formation des salariés. Elle adapte les règles du Code du travail à un secteur donné en fonction des particularités de l'environnement professionnel. Les gestionnaires doivent appliquer les dispositions des conventions collectives auxquelles ils sont rattachés.

Exemples de convention collective dans le secteur de l'AVS :

- La Convention Collective Nationale ALISFA des Acteurs du Lien Social et Familial (centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, espaces de vie sociale);
- La Convention Collective ECLAT des métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation.



Des sites de référence pour trouver des réponses à vos questions :

travail-emploi.gouv.fr
fonction-publique.gouv.fr
associations.gouv.fr

Le rôle des syndicats employeurs :

Les syndicats employeurs des branches professionnelles (ALISFA, ECLAT, etc.) accompagnent les personnes responsables de la fonction employeur (président.e, directrice / directeur, etc.). Ils conseillent et proposent des outils adaptés en fonction des besoins et des situations rencontrées (rédaction d'un règlement intérieur, d'un contrat de travail, etc.).

Règlement intérieur

Ce que dit le Code du travail :
travail-emploi.gouv.fr



Des documents spécifiques selon le statut juridique de la structure AVS

Les statuts et le règlement intérieur sont des textes de référence qui cadrent le fonctionnement d'une administration, d'une association ou d'une entreprise ; concernant les structures de l'animation de la vie sociale, la très grande majorité d'entre elles relève du secteur associatif (76 %) ou des collectivités territoriales (23 %).

Dans le secteur associatif

Une association doit être encadrée par des statuts. Rédigés lors de la création de l'association, leur contenu est libre, même si certaines mentions doivent y figurer. **Les statuts de l'association ont pour objet de poser le cadre général de l'activité et de fixer les règles d'organisation.**

En complément de ses statuts, l'association peut adopter **un règlement intérieur**, mais ce n'est pas une obligation. Dans ce cas, le règlement intérieur **précise les règles de fonctionnement** de l'association, par exemple : les modalités d'adhésion, de votes, le rôle des membres du bureau, les cotisations, les motifs d'exclusion des membres. Le règlement intérieur de l'association ne s'adresse qu'à ses membres.

Une précision pour éviter toute confusion. Il convient de ne pas confondre le règlement intérieur d'une association qui précise les statuts de celle-ci, et le règlement intérieur d'une entreprise, obligatoire à partir de 50 salariés, qui précise les modalités de fonctionnement et les dispositions qui s'appliquent au personnel.

L'association peut adopter des dispositions relatives au principe de neutralité dont le cadre d'application sera précisé.

Le règlement intérieur de la structure peut prévoir une clause de neutralité uniquement sur certains postes en contact avec les usagers, si cette neutralité est générale et indifférenciée (c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés sur les postes concernés). Si un salarié refuse cette clause de neutralité, en tenant compte des contraintes inhérentes à la structure et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, l'employeur peut lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec l'utilisateur (voir l'Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017).

Dans le secteur public

Les personnels des structures de l'animation de la vie sociale gérées par une collectivité territoriale relèvent de la fonction publique territoriale. La fonction publique est encadrée par des statuts spécifiques. L'ensemble des agents, titulaires et contractuels, du service public relèvent du statut général des fonctionnaires complété des statuts particuliers au secteur de rattachement.

Les statuts de la fonction publique fixent les règles de gestion du personnel, ils réglementent notamment les conditions d'accès, de mobilité, les déroulements de carrière, etc. **Le règlement intérieur** est un document facultatif pour les collectivités, il est cependant recommandé aux employeurs territoriaux dans la mesure où **il établit les règles qui contribueront au bon fonctionnement des services**. Le règlement intérieur peut fixer des règles dans les domaines de l'organisation du temps de travail, de l'usage des locaux, des conditions d'hygiène et de sécurité, etc.

À SAVOIR

Le contenu des statuts d'une association est libre mais il est conseillé d'y mentionner a minima :

- Titre de l'association, objet, durée et siège social ;
- Conditions d'admission et de radiation de ses membres ;
- Règles d'organisation, de fonctionnement de l'association, et détermination des pouvoirs attribués aux membres chargés de l'administrer ;
- Conditions de modification des statuts et conditions de dissolution de l'association ;
- Règles d'attribution des biens de l'association en cas de dissolution.

associations.gouv.fr

Les modèles de statut d'association, rédaction des statuts

service-public.fr

Rédaction des statuts d'une association

Une référence essentielle, l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 novembre 2017 :

« L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du Code du travail, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ses clients, plutôt que de procéder à son licenciement ».

Les textes de référence dans l'environnement professionnel

Concernant les Chartes de la laïcité :

Toutes les structures de l'animation de la vie sociale bénéficiant d'un agrément et d'un financement d'une Caf doivent respecter la **Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires** ; cette charte est annexée à la convention d'objectifs et de financement qui lie la structure et la Caf.

Une **Charte de la laïcité dans les services publics** (en annexe du guide) a été adoptée par le Comité inter-ministériel de la laïcité le 9 décembre 2021. Les agents relevant du service public se doivent de la respecter.

Cas pratique

Élaboration d'une charte de bonne conduite

L'arrivée de nouveaux salariés et de nouveaux publics dans les activités impacte la vie collective au sein d'un centre social.

En raison de la répétition de conduites ou postures non respectueuses des règles de vie commune, la direction a souhaité engager une réflexion sur ces situations perturbantes en y associant les membres du CSE.

Les échanges ont permis d'aboutir à la volonté d'établir une charte de bonne conduite qui explicitera les règles de vie commune à respecter au sein de la structure.

Un groupe de travail a été constitué pour son élaboration. Un temps de présentation et d'échanges permettra la bonne compréhension par l'ensemble des personnels, usagers, bénévoles et intervenants du centre social.

Cette charte de bonne conduite sera annexée au règlement intérieur.



Les notes de service et les documents internes

La note de service est un outil de communication interne destinée à diffuser des informations que les salariés doivent connaître.

Si la note de service comporte des dispositions complémentaires au règlement intérieur, elle doit être considérée comme une adjonction à celui-ci. Ainsi, sous réserve du respect des règles établies (consultation des représentants du personnel, communication du règlement à l'inspection du travail), ces dispositions doivent être appliquées au sein de l'organisation.

Les notes de service et les documents internes peuvent être considérés comme des outils au service d'une dynamique collective ; ils permettent de travailler une vision commune du projet social de la structure. Dans cette perspective, il est souhaitable qu'ils soient partagés avec l'ensemble des parties prenantes impliquées dans ce projet social.



Le contrat de travail

Dès lors qu'une personne (le ou la salarié(e)) s'engage à travailler moyennant rémunération pour le compte et sous les ordres et le contrôle d'une autre personne (l'employeur), un contrat de travail doit être établi entre les parties.

Le contrat de travail doit être adapté aux caractéristiques du poste concerné.

Il entraîne un certain nombre d'obligations et de droits pour l'employeur et pour le salarié ; il doit donc faire l'objet d'une attention particulière, d'autant qu'il est le support de la relation contractuelle.

Les termes de ce document doivent être conformes aux règles en vigueur (Code du travail et convention collective). Si l'organisation a adopté un règlement intérieur, le contrat de travail devra préciser son existence.



Les chartes Définition des valeurs

Les chartes sont des outils permettant de définir des valeurs, des règles internes, éventuellement un code de bonne conduite. En général, elles portent sur plusieurs domaines.

Ces documents n'ont pas de valeur juridique en soi mais ils relèvent de la valeur juridique du texte auquel ils sont annexés. Une charte peut être opposable au salarié sous réserve qu'elle soit, par exemple, annexée au règlement intérieur.

Comme certaines notes de service ou documents internes, une charte peut être un outil précieux pour partager et travailler collectivement les valeurs du projet social de la structure de l'animation de la vie sociale.



La place des instances consultatives du personnel

Les élus du personnel ont pour rôle de représenter les salariés auprès de l'employeur. Ils contribuent au dialogue au sein des organisations.

Dans le secteur privé, dès qu'une organisation compte plus de 11 salariés sur 12 mois consécutifs un **Comité Social et Économique (CSE)** doit être mis en place. Il comprend l'employeur et une délégation du personnel. Les compétences, la composition et le fonctionnement du CSE varient en fonction du nombre de salariés.

Certaines conventions collectives prévoient d'autres dispositions spécifiques ; à titre d'illustration, la convention collective ALISFA prévoit la mise en place d'un CSE dès 8 salariés équivalents temps plein (ETP).

Dans la fonction publique, depuis la Loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, **l'instance de dialogue social est le Comité social**.

Les instances consultatives du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les questions individuelles ou collectives liées à l'application du Code du travail ou des autres dispositions légales. Leur champ d'attributions est assez étendu : la protection de la santé, l'hygiène, la sécurité des salariés ou des agents, l'égalité professionnelle, etc.

En cas de difficultés rencontrées par les agents ou les salariés, les instances consultatives du personnel constituent un levier pour faciliter le dialogue social au sein de l'organisation.



À SAVOIR

Les principales fonctions du CSE :

- Porter les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application de la réglementation du travail,
- Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail,
- Réaliser des enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles,
- Exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent.

Le CSE peut comprendre une commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Les personnels



Au regard de l'application des principes liés à la laïcité, le personnel des structures d'animation de la vie sociale est soumis au respect de règles qui varient selon la nature juridique de la structure, selon qu'il relève du secteur public ou du secteur privé, et de l'existence ou non d'un règlement intérieur.

Le personnel bénéficie également de protection, en particulier ne pas être inquiété en raison de ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses.



Les personnels du secteur public : une obligation de neutralité



Comme vu précédemment, la laïcité repose sur la loi de 1905 qui institue la séparation des institutions publiques et des organisations religieuses, il en découle la neutralité de l'État, des collectivités territoriales et des services publics.

Les agents relevant de la fonction publique ainsi que les personnels des organismes de droit privé assurant une mission de service public sont soumis à une obligation de neutralité. Cette neutralité est à la fois source de protection et d'obligations pour les salariés.

À SAVOIR

Cour de Cassation, Arrêt du 19 mars 2013, Caisse primaire d'assurance maladie de Seine-Saint-Denis

« Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé. Ces salariés, même s'ils relèvent du droit privé, sont soumis à ces règles du fait qu'ils participent à une mission de service public. Ces contraintes leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses ou leurs convictions politiques par des signes extérieurs ».



Quiz

Après sa journée de travail, un salarié d'un centre social municipal peut-il aller chercher son enfant à la crèche en portant un signe exprimant ses convictions religieuses ou politiques ?

OUI

NON

✓ Qui est concerné ?

La neutralité s'impose à tous les personnels qu'ils soient ou non en relation directe avec le public (personnel de service, ...).

En fonction du statut des personnes, cette obligation s'étend aux apprentis, stagiaires, et volontaires du service civique⁵. Les types de contrats évoluant (contrats aidés, poste FONJEP, ...), il convient de faire référence à cela dans le contrat de travail en fonction de la règle en vigueur.

Pour la gestion publique, la Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, rappelle que le fonctionnaire, « *est tenu à l'obligation de neutralité (...) exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester (...) ses opinions religieuses.*

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité dans les services placés sous son autorité ».

Les agents ne peuvent donc pas manifester leurs convictions philosophiques, religieuses ou politiques par leurs comportements ou leurs tenues dans l'exercice de leur fonction. Ainsi, la présence ou le port de signes religieux (croix, voile, kippa ou tout autre signe religieux, même discret) destinés à marquer l'appartenance à une religion sont proscrits. Il en est de même pour l'exercice de rites religieux (prière).

✓ Le prosélytisme est proscrit

Les agents de la fonction publique et les personnels des structures de droit privé assurant une mission de service public ne peuvent pas adopter un comportement prosélyte. Ils ne peuvent remettre des imprimés ou tenir des propos visant à diffuser des convictions religieuses ou politiques auprès des usagers ou de leurs collègues.

La manifestation de croyances et de convictions religieuses dans le cadre du service public constitue un manquement à l'obligation de neutralité.

✓ En cas de manquement au principe de neutralité, il est nécessaire d'agir.

En fonction de la situation, le dialogue, le rappel à la règle, voire la sanction, seront nécessaires :

*« Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. (...) il convient cependant de privilégier, en cas de difficultés, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler les situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires ».*⁶



5. Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

6. Loi du 8 août 2016 Art L. 1321-2-1

À SAVOIR

La Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels permet aux employeurs privés d'inscrire dans leur règlement intérieur des restrictions à la manifestation des convictions des salariés ou une politique de neutralité pour certains postes à la condition toutefois que cela soit justifié par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et qu'elles soient proportionnées au but recherché.

Ce principe a été confirmé par la Cour de Justice de l'Union Européenne dans un arrêt du 14 mars 2017.

Les personnels du secteur privé, des points de repère en matière de neutralité



Dans les équipements relevant d'une gestion de droit privé et n'assurant pas une mission de service public, le devoir de neutralité des personnels n'est pas une obligation, c'est une possibilité que les gestionnaires peuvent choisir.

Dans ce cas, l'obligation de neutralité des personnels devra respecter des règles précises et sera nécessairement inscrite dans les textes en vigueur au sein de la structure, en principe dans le règlement intérieur.

La définition de règles de fonctionnement précises permet de clarifier les objectifs du projet d'animation globale, et offre un cadre sécurisant pour l'ensemble des parties prenantes.



La possibilité
d'un règlement intérieur adapté

Le règlement intérieur peut préciser des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions de certains salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement du service, sous réserve qu'elles soient proportionnées au but recherché.⁷

Cette clause doit être générale et indifférenciée, c'est-à-dire visant toutes les convictions et tous les salariés concernés par la même tâche. Elle peut ainsi interdire le port visible de tout signe qu'il soit philosophique, politique ou religieux pour les salariés en contact avec le public.

L'introduction d'une clause de neutralité permet aux structures qui le souhaitent de poser des règles précises, si possible en amont de l'apparition d'une situation posant un problème. Lorsqu'une clause de ce type est imposée à la suite d'une situation conflictuelle, le dialogue risque d'être difficile.

Pour mettre en place cette restriction, l'employeur doit respecter la procédure habituelle de modification de son règlement intérieur à savoir :

- Recueillir l'avis préalable du représentant du CSE,
- Communiquer le règlement intérieur (et l'avis des représentants des personnels) à l'inspecteur du travail,
- Déposer le règlement au greffe du Conseil de prud'hommes,
- Porter le règlement intérieur à la connaissance des salariés.

Les syndicats employeurs peuvent éventuellement fournir des modèles de base de règlement intérieur. Ils peuvent également vérifier la légalité en matière de droit du travail de ces documents.

Cas pratique

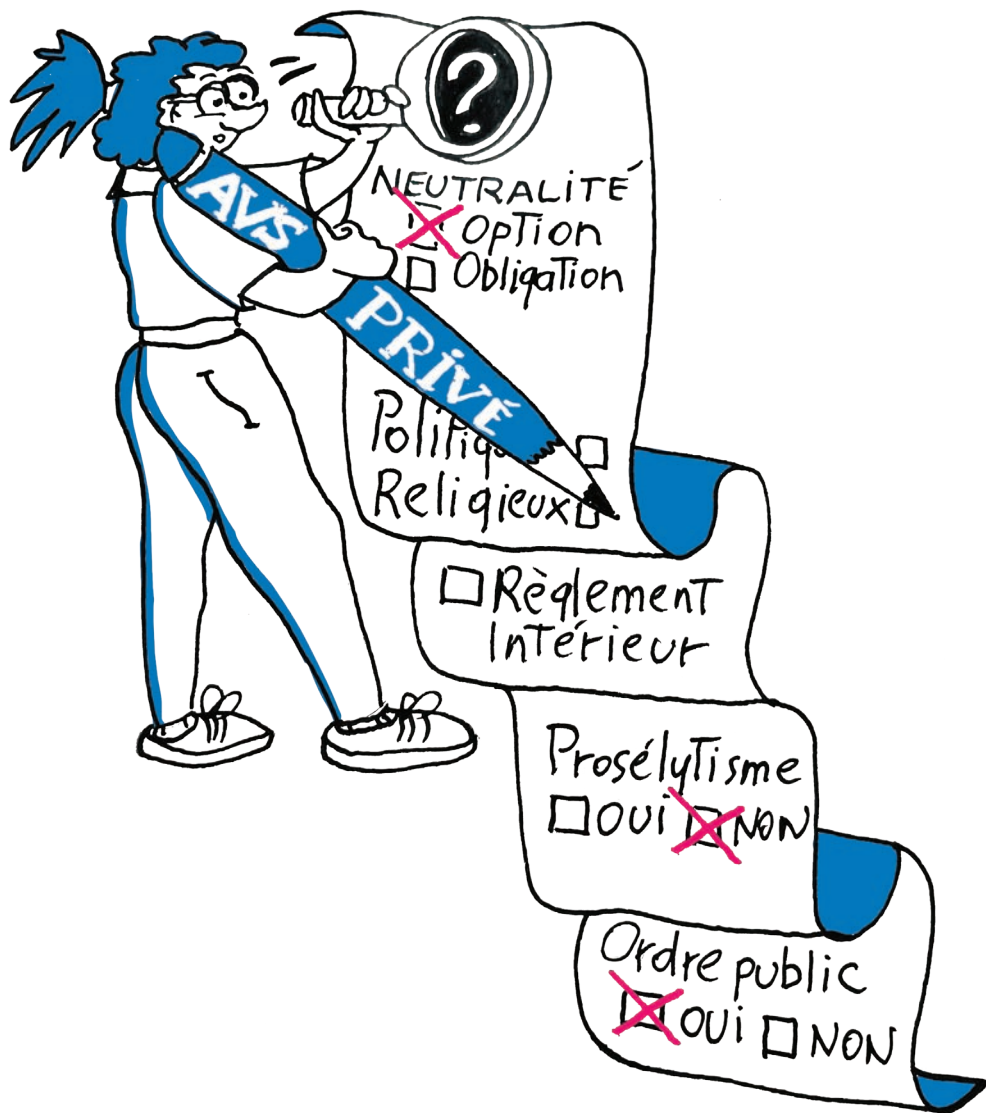
Des réunions d'information et des temps d'échanges

La connaissance des règles de fonctionnement et leur compréhension apparaissent comme des conditions essentielles et constitutives d'un fonctionnement collectif serein.

En conséquence, des temps d'échanges réguliers, des rappels au règlement intérieur, des formations doivent être proposés aux personnels, mais aussi aux intervenants réguliers et aux bénévoles. L'objectif de ces rencontres ou formations est d'apaiser les relations au sein du collectif et de prévenir la survenance de tensions.

Dans ce cadre, l'accès et la mise à disposition de l'ensemble de ces ressources (règlement, charte, etc.) doivent être précisés pour que chacun puisse y accéder à tout moment.

7. Loi du 8 août 2016 Art L. 1321-2-1



✓ En cas de manquement à une obligation de neutralité prévue dans le règlement intérieur

Un manquement à une obligation de neutralité oblige le gestionnaire à réagir, d'abord pour s'assurer de la connaissance et de la compréhension de la règle à respecter. Ensuite, en fonction de la situation, le dialogue, le rappel à la règle, voire la sanction, seront nécessaires.

Comme dans les structures relevant d'une gestion publique, « Tout manquement à l'obligation de neutralité ou au respect du principe de laïcité peut justifier le prononcé d'une sanction disciplinaire. (...) il convient cependant de privilégier, en cas de difficultés, le dialogue et la pédagogie qui permettent dans la majorité des cas de régler les situations problématiques, avant d'envisager des suites disciplinaires »⁸.

Face à ce genre de situation, il convient d'adapter la réponse en fonction des éléments de contexte.

En tout état de cause, les salariés ne doivent pas être exposés à des pressions politiques ou religieuses de la part de leurs collègues. Le prosélytisme est proscrit au sein de ces structures.

Quiz

Les salariés d'une association gestionnaire d'un centre social sont-ils soumis au principe de neutralité ?

OUI

NON

Cas pratique

Dans une structure associative, un stagiaire peut-il porter un signe ou une tenue manifestant une appartenance religieuse ?

Pendant son stage de formation professionnelle au sein d'une structure privée, le stagiaire conserve son statut scolaire ou universitaire ; cependant lors des périodes de formation professionnelle, le stagiaire doit se soumettre au règlement intérieur de l'entreprise ou de la structure d'accueil. Ainsi, l'interdiction de porter une tenue ou un signe manifestant une appartenance religieuse peut résulter d'une clause du règlement intérieur de la structure.

De manière générale, avant le stage, il convient d'aborder au préalable avec le stagiaire les conditions du stage de formation en milieu professionnel, en rappelant les dispositions de la convention de stage et les points relatifs au respect du règlement intérieur.

8. Circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique

RAPPEL

Pour introduire une clause de cette nature, une structure AVS relevant du droit privé doit, de préférence, associer toutes les instances de dialogue de la structure, justifier les restrictions qui seront proportionnées au but recherché.

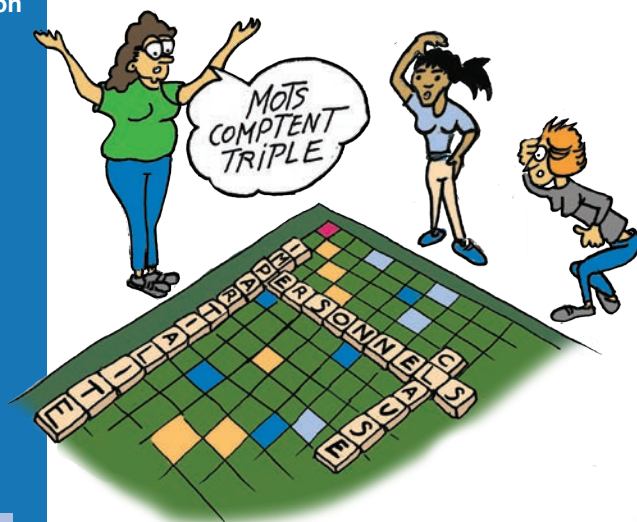
Ces propositions de clause sont adaptables en fonction des problématiques rencontrées, de l'objet social de l'association, de l'environnement, des objectifs du projet d'animation globale et des publics accueillis.



Conseils pour intégrer une clause visant à restreindre la manifestation de l'expression de convictions politiques, philosophiques ou religieuses

Les situations où certains personnels d'une structure de l'animation de la vie sociale manifestent leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses dans le cadre de leur activité professionnelle, sont délicates à gérer. L'employeur respecte les convictions de chacun, mais il est aussi soucieux du bon fonctionnement de son organisation.

Dans certains contextes, pour clarifier les obligations de chacun, apaiser les relations professionnelles et surtout créer les conditions permettant la mise en œuvre des missions de l'animation de la vie sociale, le gestionnaire d'une structure peut envisager l'adoption d'une clause visant à restreindre la manifestation de l'expression de convictions politiques, philosophiques ou religieuses.



Une association peut formuler la clause de différentes façons. Néanmoins, il est impératif que les restrictions à la liberté de manifester ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses, soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir (exemple : l'accueil et l'animation de groupes d'enfants et de publics en général), et que ces restrictions soient proportionnées au but recherché (exemple : garantir le respect de la liberté de conscience des enfants et des publics accueillis).

Cas pratique

À la suite du port répété de vêtements avec le sigle d'un parti politique par l'agent d'accueil du centre social associatif, des points de tension sont apparus dans les échanges au sein de l'équipe d'animation et avec des usagers.

Le bureau du conseil d'administration, conscient des crispations, souhaite que cet événement ne remette pas en cause les valeurs d'accueil de tous portées par la structure.

Il engage une consultation pour entendre les différents points de vue ; après réflexion et nouveaux échanges qui s'étalent sur plusieurs semaines, le choix de l'inscription d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur divise toujours les agents ainsi que certains membres du CA.

Le bureau et la direction ont donc souhaité faire appel à un intervenant tiers pour jouer un rôle de médiateur. Son intervention permet de faciliter le dialogue, il a apporté des points de repère historiques et juridiques sur les notions de liberté d'expression, de laïcité, de non-discrimination, etc.



Propositions de clause visant à restreindre la manifestation de l'expression de convictions politiques, philosophiques ou religieuses

Il est souhaitable que la clause commence par ce qui suit :

Le gestionnaire est attaché au principe de liberté de conscience et de religion.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Cette « introduction » serait ensuite complétée selon la décision des instances gestionnaires de la structure.

Le choix parmi les options ci-dessous doit être opéré en fonction du contexte et des enjeux :

Option de clause portant sur l'impartialité et la juste distance

Le paragraphe introductif ci-dessus peut être complété par :

Cependant, compte tenu de la nature de l'activité du centre social (ou de l'espace de vie sociale), il est demandé aux salariés de répondre aux exigences d'impartialité et de juste distance dans leurs contacts avec l'ensemble des publics fréquentant les activités de la structure (enfants, adolescents, jeunes adultes, familles, etc.).

Option de clause portant sur la neutralité, à adapter au contexte

Le paragraphe introductif ci-dessus peut être complété par :

Cependant, compte tenu de l'objet social de l'association X, de l'environnement, des objectifs du projet d'animation globale et des publics accueillis, il est demandé aux personnels en contact avec les usagers (enfants, adolescents, jeunes adultes, familles, etc.) de respecter le principe de neutralité dans le cadre de l'exercice de leurs missions professionnelles.

Le principe de non-discrimination des personnels



Les personnels ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination en raison de leurs convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

La liberté de pensée, de conscience et de religion est une liberté fondamentale, consacrée notamment par la Convention européenne des droits de l'homme. Elle s'applique à chacun, y compris aux personnels des structures de l'animation de la vie sociale dans le cadre de leur activité professionnelle.

Un employeur doit respecter cette liberté fondamentale et ne pas tenir compte des opinions politiques ou religieuses, réelles ou supposées, d'un salarié, pour prendre des décisions le concernant.

Le Code du travail précise dans l'article L.1132-1 que : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en fonction de ses opinions politiques, de ses activités syndicales (...), de ses convictions religieuses, de son apparence physique (...)* ».



Toutes les décisions d'un employeur concernant les salariés (embauche, formation, promotion, sanction, mutation, licenciement, etc.) doivent être prises en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel qui pourraient être fondées sur des éléments extérieurs au travail (les convictions politiques, philosophiques ou religieuses, le sexe, l'orientation sexuelle, l'apparence physique, etc.).



À SAVOIR

Une discrimination se définit comme une inégalité de traitement, à situation comparable, fondée sur un critère interdit par la loi dans un domaine prévu par celle-ci (dont l'accès aux services publics et privés).

Il existe plus de 25 critères reconnus que sont l'âge, le sexe, l'origine, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie / nation / prétendue race, la grossesse, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les opinions politiques / philosophiques, les croyances ou appartenances religieuses, la situation de famille, le nom, le lieu de résidence, les mœurs, la perte d'autonomie...

Toutefois, des différences de traitement peuvent être admises sous certaines conditions (par exemple des critères peuvent être définis pour compenser des difficultés dans le cadre de certains dispositifs éducatifs, ou socio-éducatifs).

Quiz

Lors d'un entretien d'embauche, un employeur peut-il demander à un candidat quelles sont ses convictions politiques ?

OUI

NON

Quiz

Le responsable d'une structure AVS peut-il valider une demande d'autorisation d'absence d'un salarié lorsque la demande se réfère à un motif d'ordre religieux ?

OUI

NON

Les absences et les postures professionnelles liées à la liberté religieuse

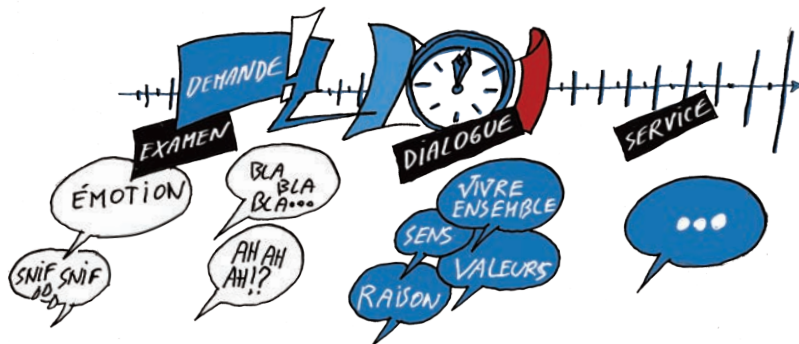


Dans les structures relevant du droit privé, les demandes d'absence ou d'aménagement d'horaires liées aux pratiques ou aux fêtes religieuses peuvent être refusées par l'employeur si ce refus est justifié par des impératifs liés au bon fonctionnement des services et de l'organisation.

Un salarié ne peut refuser d'exécuter une tâche en raison de ses convictions personnelles.

Les salariés peuvent formuler des demandes particulières en lien avec leurs pratiques religieuses ou manifester un refus d'assurer certaines tâches. Ces demandes ont un impact sur l'organisation du travail et peuvent être source de tensions.

Au regard des demandes de cette nature, l'employeur prendra sa décision en veillant au respect des conditions de sécurité, en s'assurant que l'équipe ne sera pas pénalisée et en fonction des nécessités liées au bon fonctionnement de la structure.



Les demandes liées à un motif religieux

Le salarié n'est pas tenu de donner le motif de sa demande.

Les décisions étant fondées sur des critères liés à l'organisation du travail, le motif ne saurait influencer sur la réponse donnée sauf si les accords internes prévoient des congés spécifiques pour des événements particuliers.

Les demandes de congés ou d'aménagement d'horaires pour motif religieux sont à examiner selon les mêmes dispositions que les autres demandes. Des aménagements d'horaires peuvent être envisagés mais l'employeur n'a aucune obligation d'accéder à ce type de demande.

Des autorisations d'absences ponctuelles, nécessaires à l'exercice d'un culte (fête religieuse), peuvent être accordées, bien qu'elles ne constituent jamais un droit dont les personnels pourraient se prévaloir.

Tout refus sera justifié ; il démontrera que l'absence du salarié ne permettrait pas le fonctionnement normal des activités.



Le refus d'exécuter une tâche et l'évitement des personnes du sexe opposé

Les croyances ou convictions philosophiques, politiques ou religieuses ne peuvent être des motifs retenus pour refuser l'exécution des tâches relevant de la mission du salarié. Ces motifs ne seront également pas retenus pour le refus des visites médicales.

De même, l'évitement des personnes de sexe opposé de la part d'un salarié d'une structure de l'animation de la vie sociale n'est pas compatible avec la mission inconditionnelle de ces équipements, à savoir l'accueil de tous.

Un salarié qui refuse d'exécuter ses missions commet une faute susceptible de faire l'objet d'une sanction. Il s'agit d'un non-respect de contrat de travail.

Cas pratique

En raison de ses convictions, un salarié refuse d'accompagner des parents qui ont un projet autour de la tolérance et de l'homophobie ; ce groupe veut organiser une conférence et invite pour ce faire une association de lutte contre l'homophobie.

Les convictions personnelles d'un salarié ne sauraient être un frein à la mise en œuvre d'activités prévues dans le cadre du projet social d'un équipement.

Le directeur de la structure a d'abord rappelé au salarié quelles sont ses obligations au regard de sa mission auprès des usagers du centre et des habitants du territoire. Ils ont convenu de plusieurs rendez-vous de « coaching » pour l'accompagnement de la mise en œuvre de ce projet.

L'exercice de la prière sur le lieu de travail



Durant les heures de travail, les professionnels doivent assurer les tâches pour lesquelles ils sont employés. L'employeur est en droit d'attendre des salariés qu'ils exécutent les missions prévues dans leur contrat de travail indépendamment de leurs convictions.



- 1 PRIER POUR TROUVER DU TRAVAIL !
- 2 PRIER POUR NE PAS PERDRE SON TRAVAIL !
- 3 PRIER EN DEHORS DES HEURES DE TRAVAIL !

Les personnels du secteur privé

La loi garantit la liberté religieuse et la non-discrimination des salariés en raison de leurs croyances et de leurs convictions. Pour autant, l'employeur ne peut accepter des pratiques religieuses des salariés aux dépens de la structure.

L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de l'employeur : il peut accorder au salarié qui le demande un aménagement d'horaires sous condition que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement de la structure ; il peut interdire les prières si elles ont lieu pendant le temps de travail ou si elles perturbent le travail des autres salariés.

Pendant les temps de pause légale telle que la pause méridienne, le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles. Aussi, l'employeur ne peut pas interdire à un salarié de prier dans son bureau pendant son temps de pause si cela ne gêne pas l'organisation du travail. En outre, rien ne l'oblige à mettre à disposition une salle de prière. Enfin, l'exercice d'une prière ne peut s'effectuer dans une pièce en présence des enfants, des parents ou des autres salariés.

Les agents de la fonction publique

La pratique de la prière pendant le temps de travail et sur le lieu de travail est incompatible avec l'exigence de neutralité à laquelle sont soumis les agents de la fonction publique.

Cette obligation de neutralité s'applique également durant les temps de pause au sein des locaux de travail ou dans d'autres lieux assimilés destinés aux agents publics comme les locaux techniques, la salle de repos ou de restauration collective, etc. Il s'agit des temps de pause de courte durée, en dehors de la pause déjeuner, pour prendre un café, passer un appel téléphonique, fumer une cigarette, etc.

Les temps de pause sont considérés comme des temps de travail effectif où l'agent demeure à la disposition de l'employeur, ce qui ne lui permet pas de vaquer librement à ses occupations personnelles.

Cas pratique

Une animatrice contractuelle au sein d'un centre social communal demande à sa direction la possibilité de disposer d'une salle isolée pour pouvoir pratiquer la prière durant ses temps de pause.

Lors d'un entretien, la directrice rappelle à l'agent que, même si elle est contractuelle, elle est soumise au devoir de neutralité, qui fait obstacle à la manifestation de ses convictions. Cette obligation de neutralité s'applique également à l'ensemble des locaux de la structure. Par conséquent, l'animatrice ne peut pas effectuer de prière, dès lors qu'elle se trouve dans les locaux du centre social, y compris durant sa pause.

Les usagers



Les usagers des structures de l'animation de la vie sociale, comme tout usager d'un service public ou privé, bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes règles, quel que soit le mode de gestion du centre social ou de l'espace de vie sociale.

Au cœur du projet social et de l'organisation des structures, les usagers bénéficient d'une garantie d'impartialité et, s'ils peuvent manifester leurs convictions, philosophiques, politiques ou religieuses, il convient de veiller à ce que chacun respecte les règles communes au sein de l'équipement, règles souvent identiques au code du bien vivre ensemble dans les espaces communs du quotidien (quartiers, village, etc.).

Les postures qui perturberaient le fonctionnement de la structure sont alors l'occasion d'échanger sur les attitudes à adopter pour faciliter une vie collective respectueuse des obligations de chacun, et si possible au-delà, de réfléchir aux codes du savoir-vivre dans un collectif.



Les droits et obligations des usagers



Le principe de référence dans les structures de l'animation de la vie sociale est l'accueil de tous. Les usagers doivent être reçus avec impartialité et sans discrimination; ils peuvent manifester leurs convictions dans le respect des règles de fonctionnement de la structure.



L'impartialité et la non-discrimination

Les usagers doivent pouvoir accéder de manière égale et équitable à tous les services et activités que proposent les structures de l'animation de la vie sociale. Ainsi, une personne ne peut se voir refuser l'accès ou être privilégiée en fonction de ses convictions philosophiques, politiques ou religieuses.



La liberté de manifester ses convictions

La neutralité ne s'applique pas aux usagers quel que soit le statut du gestionnaire. Ainsi, le port de signes distinctifs ou de tenues manifestant une appartenance est autorisé pour les usagers des structures.

Les usagers sont libres de manifester leurs convictions et appartenances philosophiques, religieuses, politiques dans la limite des règles générales s'appliquant à tous, c'est à dire ne pas troubler l'ordre public, ne pas exercer d'action de prosélytisme, ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

Seule la dissimulation du visage (par un voile, un casque, une cagoule) est interdite pour des raisons de sécurité et d'interaction sociale. C'est la loi n°2010-1192 du 11 octobre 2010 qui interdit la dissimulation du visage dans l'espace public défini comme étant constitué des voies publiques ainsi que des lieux ouverts au public ou affectés à un service public.

Les accessoires rendant l'identification impossible sont donc prohibés dans l'espace public, notamment certaines cagoules, les voiles intégraux ou les masques (sauf masques portés pour raisons de santé et pour des raisons festives ou sportives).



Confrontées à une situation de dissimulation du visage, les structures de l'animation de la vie sociale doivent privilégier une approche pédagogique par le dialogue et la recherche de solutions en veillant à respecter les finalités d'insertion et de cohésion sociale.

Article 8

Agir pour une laïcité bien attentionnée

Charte
de la laïcité
de la branche Famille
avec ses partenaires



La laïcité s'apprend et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le terreau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures. »

Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires.

Quiz

Face à un usager qui se présente à un accueil avec le visage dissimulé sous un casque intégral, la référente accueil peut-elle lui demander de se découvrir le visage ?

OUI

NON

L'interdiction du prosélytisme pour les usagers



Le prosélytisme désigne l'attitude et/ou les actes d'une personne qui cherche à convaincre et imposer ses idées politiques ou religieuses pour susciter l'adhésion d'autres personnes afin qu'elles deviennent de nouveaux adeptes.

Le prosélytisme désigne une attitude abusive qui ne s'accorde pas avec le respect de la liberté de pensée, de conscience et la religion d'autrui. Il peut être sanctionné dans certains cas. Le prosélytisme est qualifié d'abusif lorsqu'il s'accompagne de pressions, menaces ou violences.

Au sein des centres sociaux et des espaces de vie sociale, cadre propice offert à chacun pour une participation à un collectif, tout acte de prosélytisme (comportement, écrit et parole visant à susciter l'adhésion d'autrui) est pros crit afin de ne pas nuire à la liberté de conscience des personnes.

Le port d'un signe religieux correspond d'abord à une pratique religieuse et ne constitue pas, en tant que tel, un acte de prosélytisme. C'est le comportement de l'individu, ou la façon dont il porte ce signe, qui peut constituer une preuve de prosélytisme.

Dans les services publics, comme le précise la Charte de la laïcité dans les services publics, les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.

Dans le secteur privé, il n'existe pas de texte de référence interdisant les actes de prosélytisme de la part des usagers mais, en raison des finalités et de la nature des activités des structures de l'animation de la vie sociale, toute forme de prosélytisme est à proscrire. Afin d'éviter d'éventuelles tensions avec les usagers, il serait prudent que cette interdiction soit inscrite dans le règlement de fonctionnement applicable aux usagers.

La Charte de la laïcité de la branche Famille précise dans son article 5 :

La laïcité garantit le libre arbitre et protège du prosélytisme, « la laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix ».

Confrontée à une situation de prosélytisme, une structure de l'animation de la vie sociale doit privilégier une logique de dialogue, réaffirmer le principe de laïcité et rappeler l'importance des règles du vivre ensemble.

Ce type de situation doit aussi faire l'objet de réflexion et d'échanges au sein des équipes afin que les difficultés rencontrées puissent être exprimées, et si besoin, que les postures professionnelles à adopter soient clarifiées.



Quiz

Un usager peut-il porter un signe d'appartenance politique ou religieuse quand il se rend dans un centre social municipal ou associatif ?

À SAVOIR

Le port d'un signe religieux peut-il être considéré comme un acte de prosélytisme ?

Tout usager peut porter un signe religieux, un logo se référant à une idéologie de son choix. Ces signes ne peuvent à eux seuls être considérés comme prosélytes en soi. C'est l'utilisation qui peut en être faite qui peut être qualifiée comme telle.

Il convient d'être vigilant aux phénomènes d'entrisme : il peut arriver qu'un usager ou un petit groupe de personnes, représentant un courant idéologique, prenne une place prépondérante au sein de la structure, au détriment de la mixité et du vivre ensemble.



Les règles qui s'appliquent aux locaux



Au regard des finalités poursuivies par les structures de l'animation de la vie sociale, la circulaire Cnaf du 20 juin 2012 précise les principes de fonctionnement de ces équipements sociaux de proximité.

Dans la perspective d'une réelle ouverture à tous, la circulaire Cnaf de 2012 indique qu'au titre de la neutralité « les structures de l'animation de la vie sociale ne peuvent héberger aucune activité politique, syndicale, confessionnelle ».

Pour les structures relevant d'une gestion publique, il convient de rappeler que :

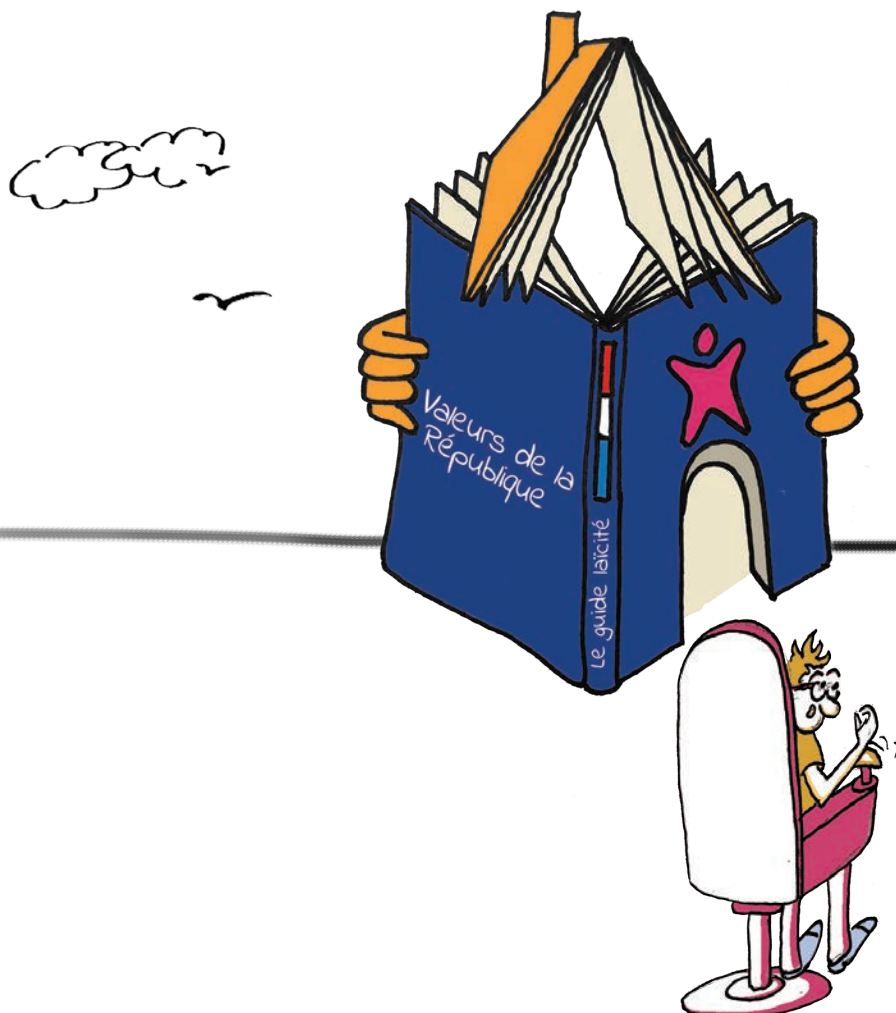
- **La stricte neutralité des services publics interdit d'apposer des signes religieux au sein des locaux.** Les bâtiments publics se doivent d'être neutres.
- **Une collectivité ne peut mettre à disposition gratuitement une salle ou un équipement pour une activité culturelle.** Cela serait considéré comme une subvention à un culte, ce qui est illégal.

Quiz

Une association confessionnelle demande à un centre social associatif de faire la promotion d'une action en disposant une affiche dans le hall d'accueil. Le centre social peut-il répondre favorablement à cette demande ?

OUI

NON

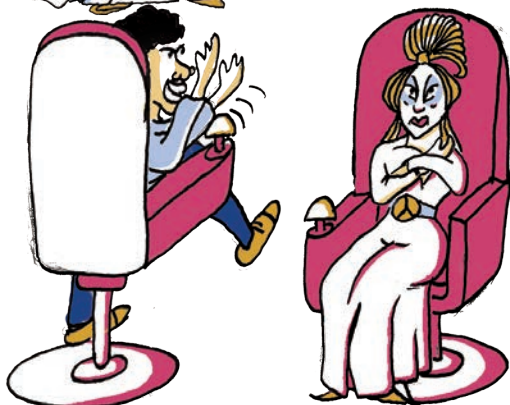




Des locaux communaux sont souvent mis à disposition des associations comme l'autorise le Code général des collectivités territoriales. Dans ce cadre, en principe, une convention de mise à disposition vient poser le cadre des conditions à respecter.

Cependant, il peut arriver qu'à l'occasion d'un projet spécifique répondant à un besoin ou une attente des habitants du territoire, un affichage temporaire ou une réunion ponctuelle sont possibles, dans la mesure où il existe un lien avec les finalités du projet social de la structure.

Une fiche d'analyse d'une demande d'utilisation des locaux d'une structure d'animation de la vie sociale pour une réunion publique portée par un parti politique est présentée en annexe de ce document.



Cas pratique

Occupation des locaux

Chaque jeudi, l'une des salles de la structure est occupée par une association loi 1901 d'inspiration confessionnelle qui organise des activités de loisirs pour des retraités, une autre salle est occupée par un club de philatélistes. Cette situation pose questions à certains salariés et habitants.

Réponses apportées

Il convient de clarifier d'une part ce qui relève du projet social porté par la structure et d'autre part les activités et services hébergés.

L'affichage et la communication doivent permettre de distinguer les différentes offres. Il s'agit aussi d'expliquer que les activités des partenaires peuvent enrichir la mise en œuvre du projet social ; c'est à ce titre qu'elles sont hébergées, dans la mesure où il n'y a pas de prosélytisme.

Les membres élus

Les bénévoles

Les intervenants extérieurs



Le fonctionnement des structures de l'animation de la vie sociale mobilise un ensemble d'acteurs aux statuts différents : des bénévoles d'activité, des intervenants ponctuels, des élus, membres du conseil d'administration dans une structure associative, ou membres des instances de coordination et d'animation dans les structures municipales, etc.

Ces personnes sont dans l'obligation de respecter certaines règles liées au principe de laïcité, des règles qui varient en fonction de leur statut.



Cas pratique

Un adhérent

souhaite devenir bénévole

Dans un centre social associatif, après une période de tensions suivie de nombreux débats entre les professionnels et les bénévoles, le conseil d'administration a modifié ses statuts et a adopté une clause de neutralité dans son règlement intérieur. La conséquence de ces modifications est que l'ensemble des intervenants du centre social en contact avec les publics (professionnels, bénévoles ou intervenants ponctuels) ne peut pas porter de signes manifestant leurs convictions politiques ou religieuses.

Un adhérent du centre social fait part à la directrice du centre social de son souhait de s'investir dans la vie du centre, il propose de devenir bénévole au sein de la ludothèque. Cet adhérent porte une croix de grande taille, bien visible sur son tee-shirt.

Très contente d'accueillir un nouveau bénévole, après un échange sur ses motivations et son engagement (présence effective y compris aux réunions d'équipe, etc.), la directrice aborde la clause de neutralité inscrite dans les statuts de l'association.

Elle explique l'ensemble des missions du centre social, dont « l'accueil de tous », une mission qui nécessite de créer les conditions pour ne pas heurter les sensibilités des usagers afin que chacun se sente bien. Elle explique qu'à ce titre, en tant que bénévole, il devra respecter la clause de neutralité inscrite dans les statuts de l'association.

Ce point avait échappé à ce futur bénévole qui, après échange et prise de conscience de l'impact du port de signes religieux, s'engage à ne pas porter sa croix lorsqu'il animera la ludothèque.

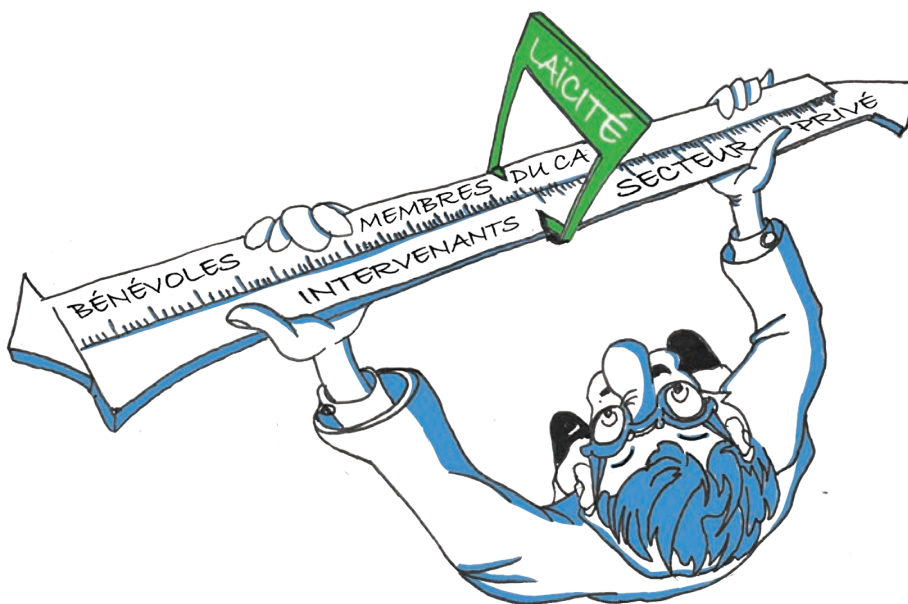
Les règles qui s'appliquent aux membres élus, bénévoles et intervenants



Les projets portés par les équipements reposent sur un nombre important de personnes aux statuts différents : des bénévoles réguliers ou ponctuels, des intervenants extérieurs, les élus des différents comités et du conseil d'administration.

Il convient de différencier le rôle et le statut de chacun pour, au besoin, leur préciser les obligations à respecter dans le cadre de leur intervention ou de leur mandat, ce qui permet de les sécuriser dans l'exercice de leurs fonctions.

Les textes de référence au sein de la structure (règlement intérieur, charte, etc.) peuvent donner ces précisions sur ces obligations.



Le secteur privé

Dans le secteur associatif, les centres sociaux et les espaces de vie sociale sont administrés par des élus, bénévoles, non-salariés.

Les membres élus ne sont pas soumis à la neutralité, ils peuvent donc porter des signes distinctifs marquant une appartenance politique, philosophique ou religieuse, dans le cadre de leur fonction.

Cependant certains membres du conseil d'administration peuvent être soumis à une stricte neutralité. En effet, lorsqu'ils assurent la représentation d'une instance ou d'une administration publique, ou d'une structure portant une mission de service public, ils ne peuvent pas porter de signe ou de tenue marquant une appartenance politique ou religieuse puisqu'ils exercent ce mandat au titre de leur fonction, ils sont donc soumis à une obligation de neutralité.

Les bénévoles et les intervenants extérieurs, sauf situation d'exception prévue dans les textes de référence internes à la structure, ne sont pas soumis au principe de neutralité.



✓ Le secteur public

Les structures municipales d'animation de la vie sociale sont gérées par les élus de la collectivité et par des personnels du service public.

Les collaborateurs occasionnels ou les bénévoles du service public ne sont pas considérés comme des personnels du service public. Ils ne sont donc pas soumis à l'obligation de neutralité mais aux règles générales s'appliquant à tous.

Les intervenants réguliers qui exercent directement dans le cadre d'une mission de service public sont en revanche soumis au principe de neutralité

Les élus locaux ne sont pas soumis à une obligation de neutralité.

Rien dans la loi ou dans la jurisprudence n'impose une obligation de neutralité aux élus locaux. Dans le cadre d'entretiens, de débats, de publications, les élus de la République sont libres d'exprimer, en leur nom propre, leurs convictions politiques, mais également leur foi et leurs convictions philosophiques.

L'AMF recommande

L'Association des Maires de France et des Présidents d'Intercommunalité dans « Laïcité, le vade-mecum de l'AMF », recommande aux Élus et tout particulièrement aux maires et leurs adjoints, d'adopter une attitude personnelle neutre et laïque dans l'exercice de leurs fonctions. Elle les invite à s'abstenir de montrer leurs propres convictions religieuses ou philosophiques.

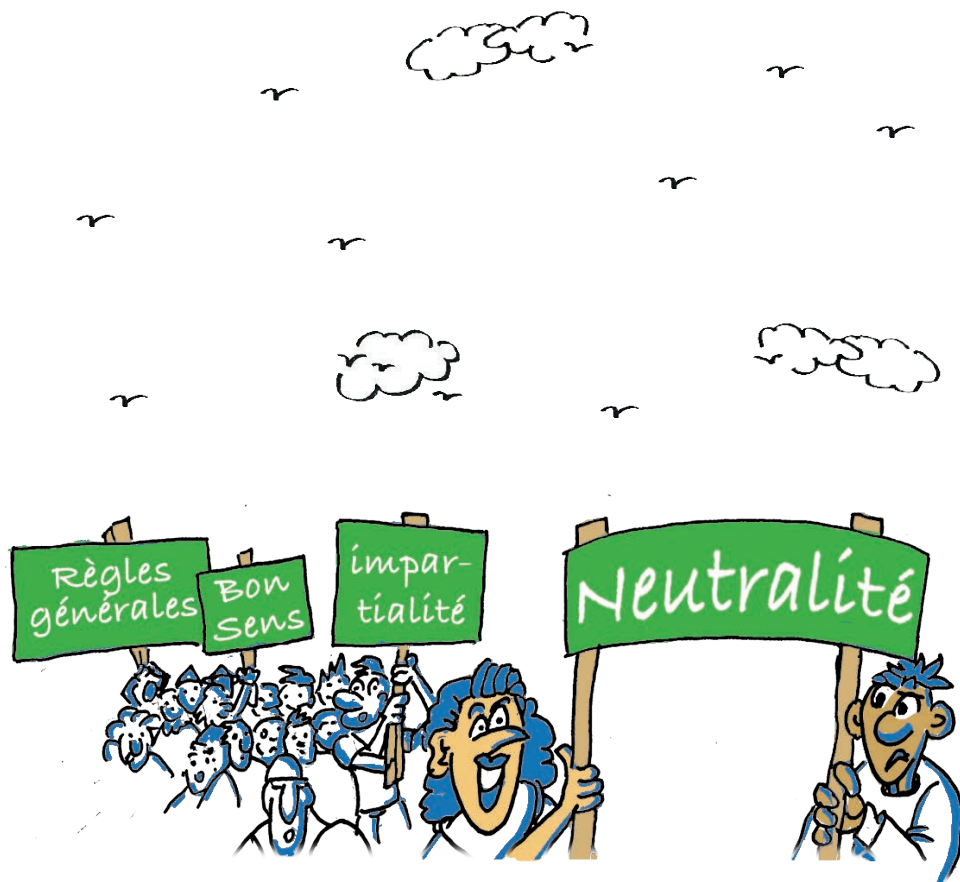
Cas pratique

Membre du conseil d'administration et signes distinctifs

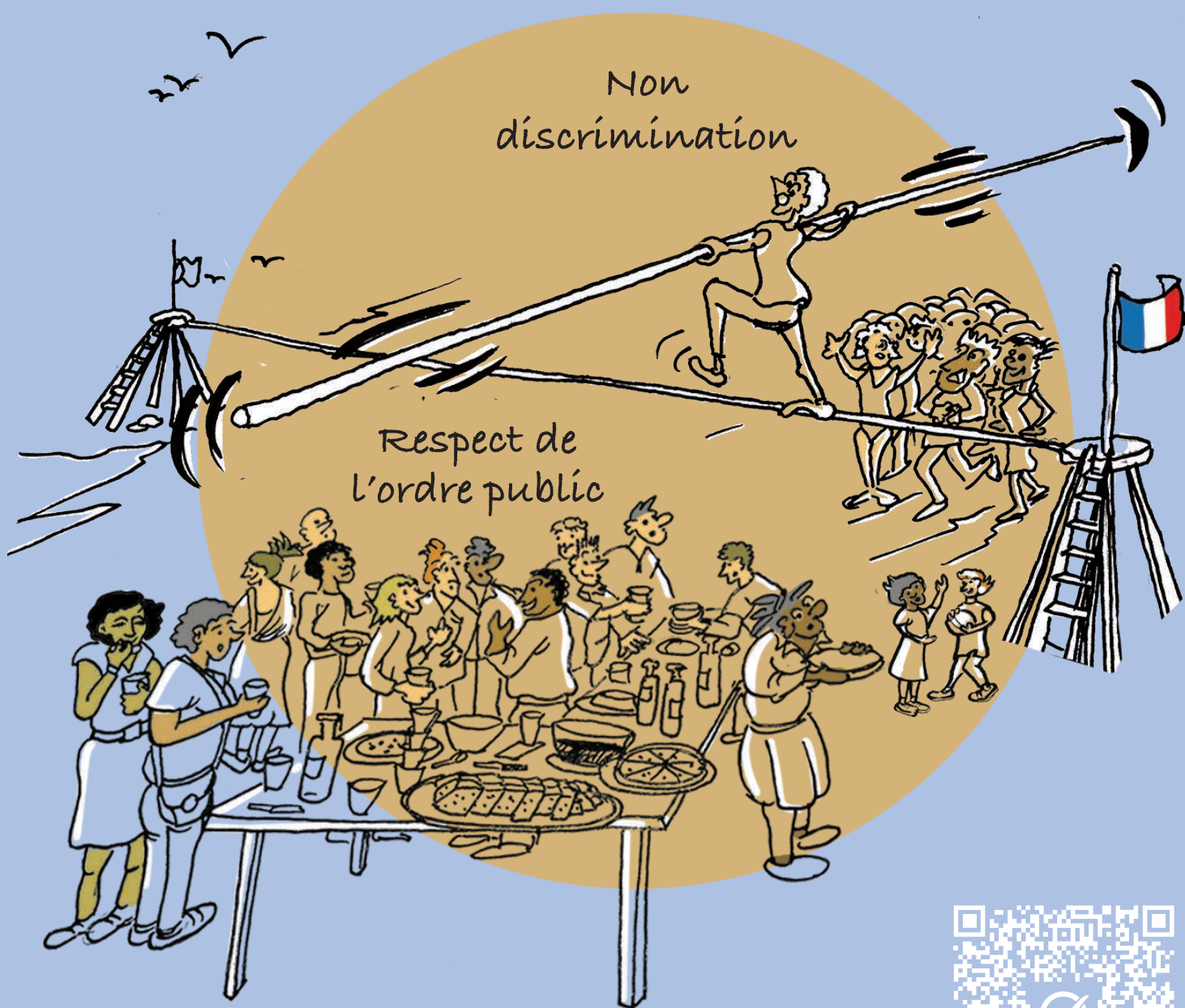
Un espace de vie sociale organise son assemblée générale au cours d'un week-end. L'un des participants porte un signe religieux très visible. Il s'agit du chef de service « Education et citoyenneté » de la commune d'implantation de la structure. Il représente la collectivité qui est membre de droit du conseil d'administration de l'espace de vie sociale.

La liberté de conscience autorise le port de signes distinctifs (politique, religieux...). Toutefois, dans ce cas précis, il s'agit d'un personnel administratif représentant d'une collectivité membre de droit de l'espace de vie sociale.

En sa qualité de fonctionnaire représentant d'une personne publique, il est donc soumis au devoir de neutralité et ne peut porter de signe manifestant ses convictions.



Les activités



Les activités des structures de l'animation de la vie sociale répondent aux besoins des habitants et aux problématiques sociales des territoires ; elles sont donc très variées.

L'organisation de ces activités doit respecter certaines règles évoquées précédemment, comme la non-discrimination ou le respect de l'ordre public.

Dans le cadre des activités, des demandes spécifiques en lien avec des convictions religieuses peuvent être formulées. Il convient d'y apporter une réponse adaptée.



Cas pratique

Des habitants sont à l'initiative de l'organisation d'une sortie familiale, en lien avec la référente famille d'un centre social. Lors des échanges portant sur le choix du lieu de la sortie, certains habitants proposent de visiter un site touristique très connu pour son histoire emblématique, il s'agit d'un lieu de culte. Pour d'autres, ce choix n'est pas envisageable car le respect du principe de laïcité n'autorise pas ce type de visite puisqu'il s'agit d'un lieu de culte.

Eléments de réflexion :

Le projet du centre social a pour objectif l'ouverture culturelle, ce n'est pas un projet cultuel. Connaître les différentes religions, leurs histoires, leurs pratiques culturelles, contribue au « vivre ensemble ». On ne saurait contraindre des habitants à visiter un lieu dans lequel ils ne souhaitent pas se rendre, aussi une autre activité sera proposée pour les personnes qui ne souhaiteront pas participer à la visite.

Cas pratique

Un espace de vie sociale organise un atelier cuisine suivi d'un repas partagé

Des habitants du groupe indiquent ne pas manger de porc tandis que d'autres sont végétariens.

La question des régimes et interdits alimentaires est de plus en plus présente et les professionnels ne savent plus trop comment gérer les réunions autour des choix de menus qui deviennent des espaces de débats tournant le plus souvent au conflit.

Éléments de réflexion :

Ces ateliers s'inscrivent dans un objectif du projet social autour du renforcement du lien social, de l'interconnaissance, de la valorisation des savoir-faire des personnes.

Les usagers sont libres d'exprimer leurs choix et les références qui motivent ces choix tant qu'ils ne les manifestent pas dans une intention prosélyte.

Entendre les « possibles et les interdits » de chacun et rechercher un consensus autour des menus peut être un exercice intéressant pour un groupe. La solution réside le plus souvent dans la diversité de l'offre qui permet à chacun de trouver ce qui lui correspond.

Pour le professionnel en référence de l'action, il sera important d'avoir défini au préalable le cadre et les limites à respecter.

Une structure AVS ne peut organiser un repas en référence aux prescriptions religieuses d'un groupe d'usagers.

Les demandes de repas différenciés



Les repas occupent une place importante au sein des structures de l'animation de la vie sociale, que ce soit dans les accueils de loisirs, les sorties, les petits séjours de vacances, les ateliers cuisine ou les fêtes de quartier.

Les projets autour de la cuisine et de l'alimentation, le partage de repas sont des temps privilégiés d'échanges, propices à la découverte d'autres cultures ; ces moments singuliers contribuent au renforcement des liens interpersonnels et au vivre ensemble sur les territoires de vie.

Cependant, chaque situation peut être l'occasion de demandes spécifiques de la part des usagers, soit pour respecter des prescriptions diététiques ou médicales, soit pour respecter des interdits alimentaires liés à des convictions (véganisme, interdits religieux, etc.). Ces demandes peuvent être sources de tensions.



Il n'existe aucune obligation de fournir des repas différenciés tenant compte de prescriptions alimentaires liées à des convictions (véganisme, interdits religieux...). Toutefois, il n'est pas non plus proscrit d'adapter l'offre en proposant une diversité de possibilités.

De manière générale, les responsables de structures AVS seront attentifs à trouver une solution équilibrée en veillant à ce que les aménagements ne génèrent pas une ségrégation spatiale avec des regroupements en fonction des pratiques alimentaires.

Quiz

Dans le cadre d'une journée enfants organisée par un centre social municipal, est-ce que les parents peuvent exiger un menu spécifique pour leurs enfants ?

OUI

NON

Les demandes liées à des fêtes ou pratiques religieuses



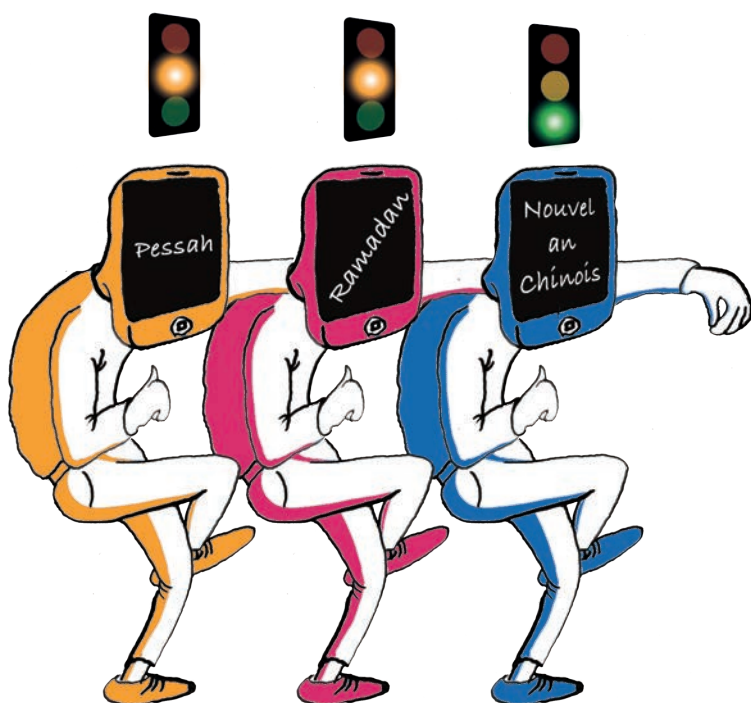
Les structures accueillent un public dont les pratiques culturelles et religieuses sont très variées. Un même événement peut, de plus, avoir des significations différentes en fonction des personnes, de leurs histoires, de leur rapport aux traditions, religions, etc.

L'organisation de moments de convivialité fait partie intégrante de la vie des équipements. Ceux-ci peuvent prendre appui sur des fêtes nationales, des dynamiques d'habitants, des anniversaires d'événements, etc.

Il est nécessaire de différencier ce qui relève du champ religieux (ne devant pas être pris en charge par un équipement qui se veut neutre) de ce qui relève d'événements festifs et/ou d'événements culturels ayant perdu leur signification religieuse (par exemple, un repas de fin d'année avec présence du Père Noël ou la réalisation d'un arbre de Noël). Ces manifestations sont possibles sous réserve d'ouverture à tous et de respect de la neutralité dans une logique de découverte et partage culturel.

Compte-tenu des spécificités des projets portés par les centres sociaux et espaces de vie sociale, certaines demandes pourront être étudiées pour évaluer si elles répondent ou non à un besoin collectif auquel la structure pourrait répondre dans le respect du cadre légal.

Par exemple, la demande de mise à disposition d'une salle pour organiser une fête liée à un rite religieux ne sera pas recevable car les locaux ne peuvent être réservés à une seule partie des usagers pour l'organisation d'une manifestation liée à leur religion.



Quiz

Peut-on installer un sapin de Noël dans un centre social ou un espace de vie sociale ?

OUI

NON

Cas pratique

Des habitants ont demandé à décaler l'horaire des « séances de devoirs parents / enfants » pendant la période du Ramadan

La séance se déroule de 17h30 à 18h30 et la rupture du jeûne se situe aux environs de 17h.

Pour une structure relevant du secteur public, il convient de rappeler que celui-ci n'a pas vocation à répondre aux demandes d'adaptation des usagers.

Un espace de vie sociale ou centre social relevant du secteur privé, peut considérer la demande au regard de différents paramètres liés à l'activité, absentéisme, dissipation des enfants en période de fête, etc. ; la fiche d'analyse de situation présentée en annexe peut être une aide pour définir la réponse à donner à la demande.

À titre d'illustration, si le fait de conserver le créneau initial amène à la participation d'un tiers seulement des usagers, il peut être intéressant de trouver des aménagements d'horaires.

Les demandes de non-mixité dans les activités

À SAVOIR

Aucun texte constitutionnel ou législatif ne fixe d'obligation de mixité.

Le principe de mixité se déduit des principes suivants :

- **Le principe d'égalité entre les sexes**, intégré à la Constitution de 1946 ;
- **Le principe de non-discrimination**, défini par de nombreuses lois, notamment celle du 16 novembre 2001 ;
- **Le principe d'égalité des usagers** devant le service public.



L'égalité entre les hommes et les femmes et la non-discrimination sont deux principes fondamentaux de référence qui guident le fonctionnement et les activités des structures de l'animation de la vie sociale.



Cas pratique

À la demande d'un groupe d'adolescentes, un centre social organise une sortie à la journée mais les parents s'opposent à la présence de garçons lors de celle-ci.

L'équipe d'animation comprend que les parents n'ont pas confiance en la capacité des accompagnateurs à assurer la sécurité et le respect de tous dans un contexte de sortie.

L'équipe décide de maintenir ce projet et de réunir au préalable les parents pour réfléchir à « la parentalité » et travailler le lien de confiance entre parents et enfants / adolescents ; dans le prolongement, des ateliers mixtes sont proposés dans le quartier afin de développer la confiance entre les parents et l'équipe pédagogique de la structure.

Cependant, dans certains contextes, la loi garantit le droit à la non-mixité lorsque celle-ci est justifiée, par exemple, dans les situations de protection de victimes de violence à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives.¹⁰

Dans les structures de l'animation de la vie sociale, en référence à une problématique sociale repérée sur le territoire, des temps réservés à certains usagers peuvent être envisagés dès lors qu'ils s'intègrent dans un projet plus global visant l'inclusion sociale.

Ces activités s'inscrivent alors dans une démarche pédagogique visant à travailler certains freins, à faire évoluer les représentations et les attitudes, afin d'aboutir à un vivre ensemble apaisé.

Cependant, les demandes de non-mixité fondées sur une croyance ou relevant d'une discrimination ne sont pas recevables dans des structures de l'animation de la vie sociale.

Pour faire face à une demande de cette nature, une réflexion collective doit être menée par l'équipe afin de comprendre les véritables motifs de la demande, et le cas échéant, s'assurer qu'elle est recevable d'un point de vue réglementaire.

Au besoin, il peut être utile de s'appuyer sur la fiche d'analyse de situation proposée en annexe, elle permet d'apprécier le contexte, de repérer les leviers sur lesquels s'appuyer et d'anticiper l'impact de la réponse envisagée.

La fiche d'analyse d'un cas pratique de demande de mise en place d'une activité réservée à un groupe de femmes est disponible en annexe.

10. Code pénal, art. 225-3 4°

Annexes



- Les principaux textes de référence - Page 52
- Charte de la laïcité de la branche Famille - Page 55
- Charte de la laïcité dans les Services Publics - Page 56
- Fiche d'analyse d'une situation - Page 57
- Cas pratique n°1 - Page 58
- Cas pratique n°2 - Page 60
- Les notions clés - Page 62
- Les réponses aux quiz - Page 64
- Bibliographie - Page 66

Les principaux textes de référence

L'ensemble des textes ci-dessous constitue les principales références à connaître lorsque l'on parle de laïcité ; la plupart sont présentés avec des extraits.

Pour rappel, les textes européens prévalent sur les textes nationaux : la Constitution, les lois, décrets, arrêtés, circulaires, etc. (en respectant la hiérarchie des normes).

La Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950

Art.9 : « Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion ; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites » etc.

La Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 (intégrée au préambule de la Constitution de 1958)

Art 10 : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi »

Art 19 : « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. »

La Constitution du 4 octobre 1958

Art 1 : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

La loi de 1905 dite de séparation des Églises et de l'État

Article 1er : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes, sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public ».

Article 2 : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte ».

La loi de 1905 ne s'applique pas sur l'ensemble du territoire français. Six régimes différents existent. Pour ces territoires, il convient de se référer aux dispositions locales.

Voir la rubrique « à savoir » page 19.

Loi du 15 mars 2004 encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics.

Loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.

« Nul ne peut, dans l'espace public, porter une tenue destinée à dissimuler son visage ».

Loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires

✓ **Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels**

✓ **Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

✓ **La loi du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République**

À cette loi est annexé le Contrat d'Engagement républicain qui précise les engagements à respecter par toutes associations ou fondations qui sollicitent un financement public ou un agrément de l'État.

Voir la rubrique « Pour le respect des principes de la République » en page 18.

✓ **Circulaire du 15 mars 2017 du ministre de la Fonction publique relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique.**

✓ **Code du travail**

✓ **Conseil d'État, 3 mai 1950 Arrêt Demoiselle Jamet ;**

« Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité. Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité ».

✓ **Conseil d'État, 3 mai 2000 Avis Demoiselle Marteaux ;**

« Le principe de laïcité fait obstacle à ce que les agents disposent, dans le cadre du service public, du droit de manifester leurs croyances religieuses ».

✓ **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 mars 2013, 11-28.845**

✓ **Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 novembre 2017, 13-19.855**

✓ **Cour de justice de l'Union européenne, arrêt du 15 juillet 2021**
Affaires jointes C-804/18 et C-341/19 ;

L'interdiction de porter toute forme visible d'expression des convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail peut être justifiée par le besoin de l'employeur de se présenter de manière neutre à l'égard des clients ou de prévenir des conflits sociaux.

✓ **Cour de cassation, civile, Chambre sociale**
arrêt du 19 mars 2013, 12-11.690 ;

Les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé ».

Les principaux textes de référence



Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires

1er septembre 2015

Art 7 : « Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience »



Charte de la laïcité dans les services publics

9 décembre 2021

« Les mêmes obligations s'appliquent aux salariés de droit privé lorsqu'ils participent à une mission de service public »



Circulaire Cnaf 2012-013

relative à l'animation de la vie sociale.



Circulaire Cnaf 2016-005

relative à l'agrément des structures d'animation de la vie sociale.



Pour aller plus loin ...

Comité interministériel de la laïcité : laïcité.gouv.fr

Legifrance, le service public de la diffusion du droit : legifrance.gouv.fr

Ministère de l'intérieur et des Outre-mer : interieur.gouv.fr

Ministère de la transformation et de la fonction publique : fonction-publique.gouv.fr

Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse : education.gouv.fr

Site d'actualité et d'information sur l'actualité des politiques publiques et les enjeux du débat public :
vie-publique.fr



Charte de la laïcité de la branche Famille avec ses partenaires



PRÉAMBULE

La branche Famille et ses partenaires, considérant que l'ignorance de l'autre, les injustices sociales et économiques et le non-respect de la dignité de la personne sont le terreau des tensions et replis identitaires, s'engagent par la présente charte à respecter les principes de la laïcité tels qu'ils résultent de l'histoire et des lois de la République.

Au lendemain des guerres de religion, à la suite des Lumières et de la Révolution française, avec les lois scolaires de la fin du XIX^e siècle, avec la loi du 9 décembre 1905 de « Séparation des Églises et de l'État », la laïcité garantit tout d'abord la liberté de conscience, dont les pratiques et manifestations sociales sont encadrées par l'ordre public. Elle vise à concilier liberté, égalité et fraternité en vue de la concorde entre les citoyens. Elle participe du principe d'universalité qui fonde aussi la Sécurité sociale et a acquis, avec le préambule de 1946, valeur constitutionnelle. L'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 dispose d'ailleurs que « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous

les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances ».

L'idéal de paix civile qu'elle poursuit ne sera réalisé qu'à la condition de s'en donner les ressources, humaines, juridiques et financières, tant pour les familles, qu'entre les générations, ou dans les institutions. À cet égard, la branche Famille et ses partenaires s'engagent à se doter des moyens nécessaires à une mise en œuvre bien comprise et attentionnée de la laïcité. Cela se fera avec et pour les familles et les personnes vivant sur le sol de la République quelles que soient leur origine, leur nationalité, leur croyance.

Depuis soixante-dix ans, la Sécurité Sociale incarne aussi ces valeurs d'universalité, de solidarité et d'égalité. La branche Famille et ses partenaires tiennent par la présente charte à réaffirmer le principe de laïcité en demeurant attentifs aux pratiques de terrain, en vue de promouvoir une laïcité bien comprise et bien attentionnée. Élaborée avec eux, cette charte s'adresse aux partenaires, mais tout autant aux allocataires qu'aux salariés de la branche Famille.

ARTICLE 1

LA LAÏCITÉ EST UNE RÉFÉRENCE COMMUNE

La laïcité est une référence commune à la branche Famille et ses partenaires. Il s'agit de promouvoir des liens familiaux et sociaux apaisés et de développer des relations de solidarité entre et au sein des générations.

ARTICLE 2

LA LAÏCITÉ EST LE SOCLE DE LA CITOYENNETÉ

La laïcité est le socle de la citoyenneté républicaine, qui promeut la cohésion sociale et la solidarité dans le respect du pluralisme des convictions et de la diversité des cultures. Elle a pour vocation l'intérêt général.

ARTICLE 3

LA LAÏCITÉ EST GARANTE DE LA LIBERTÉ DE CONSCIENCE

La laïcité a pour principe la liberté de conscience. Son exercice et sa manifestation sont libres dans le respect de l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 4

LA LAÏCITÉ CONTRIBUE À LA DIGNITÉ DE LA PERSONNE ET À L'ÉGALITÉ D'ACCÈS AUX DROITS

La laïcité contribue à la dignité des personnes, à l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'accès aux droits et au traitement égal de toutes et de tous. Elle reconnaît la liberté de croire et de ne pas croire. La laïcité implique le rejet de toute violence et de toute discrimination raciale, culturelle, sociale et religieuse.

ARTICLE 5

LA LAÏCITÉ GARANTIT LE LIBRE ARBITRE ET PROTÈGE DU PROSÉLYTISME

La laïcité offre à chacune et à chacun les conditions d'exercice de son libre arbitre et de la citoyenneté. Elle protège de toute forme de prosélytisme qui empêcherait chacune et chacun de faire ses propres choix.

ARTICLE 6

LA BRANCHE FAMILLE RESPECTE L'OBLIGATION DE NEUTRALITÉ DES SERVICES PUBLICS

La laïcité implique pour les collaborateurs et administrateurs de la branche Famille, en tant que participant à la gestion du service public, une stricte obligation de neutralité ainsi que d'impartialité. Les salariés ne doivent pas manifester leurs convictions philosophiques, politiques et religieuses. Nul salarié ne peut notamment se prévaloir de ses convictions pour refuser d'accomplir une tâche. Par ailleurs, nul usager ne peut être exclu de l'accès au service public en raison de ses convictions et de leur expression, dès lors qu'il ne perturbe pas le bon fonctionnement du service et respecte l'ordre public établi par la loi.

ARTICLE 7

LES PARTENAIRES DE LA BRANCHE FAMILLE SONT ACTEURS DE LA LAÏCITÉ

Les règles de vie et l'organisation des espaces et temps d'activités des partenaires sont respectueux du principe de laïcité en tant qu'il garantit la liberté de conscience.

Ces règles peuvent être précisées dans le règlement intérieur. Pour les salariés

et bénévoles, tout prosélytisme est proscrit et les restrictions au port de signes, ou tenues, manifestant une appartenance religieuse sont possibles si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, et proportionnées au but recherché.

ARTICLE 8

AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN ATTENTIONNÉE

La laïcité s'apprend et se vit sur les territoires selon les réalités de terrain, par des attitudes et manières d'être les uns avec les autres. Ces attitudes partagées et à encourager sont : l'accueil, l'écoute, la bienveillance, le dialogue, le respect mutuel, la coopération et la considération. Ainsi, avec et pour les familles, la laïcité est le terreau d'une société plus juste et plus fraternelle, porteuse de sens pour les générations futures.

ARTICLE 9

AGIR POUR UNE LAÏCITÉ BIEN PARTAGÉE

La compréhension et l'appropriation de la laïcité sont permises par la mise en œuvre de temps d'information, de formations, la création d'outils et de lieux adaptés. Elle est prise en compte dans les relations entre la branche Famille et ses partenaires. La laïcité, en tant qu'elle garantit l'impartialité vis-à-vis des usagers et l'accueil de tous sans aucune discrimination, est prise en considération dans l'ensemble des relations de la branche Famille avec ses partenaires. Elle fait l'objet d'un suivi et d'un accompagnement conjoints.



CHARTRE DE LA LAÏCITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale.

Elle assure **l'égalité devant la loi de tous les citoyens** sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes et respecte toutes les croyances.

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, notamment religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.

La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905.

Pour assurer cette conciliation entre liberté de conscience de chacun et égalité de tous, la laïcité s'impose à l'ensemble des services publics, quel que soit leur mode de gestion.

LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

Toute discrimination dans l'accès aux emplois publics et le déroulement de carrière des agents **est interdite**.

Tout agent public a un devoir de stricte neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

Tout agent du service public incarne les valeurs de ce dernier et est tenu de se montrer **exemplaire** dans l'exercice de ses fonctions. Il doit **traiter également tous les usagers et respecter leur liberté de conscience**.

Le principe de laïcité lui interdit de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, quelles qu'elles soient. Ne pas respecter cette règle constitue un manquement

à ses obligations pouvant donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires.

La liberté de conscience est garantie aux agents publics. S'ils peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, c'est à la condition qu'elles soient compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service. **Il appartient au chef de service de faire respecter les principes de neutralité et de laïcité par les agents sur lesquels il a autorité.**

Les mêmes obligations s'appliquent aux salariés de droit privé lorsqu'ils participent à une mission de service public.

LES USAGERS DU SERVICE PUBLIC

Tous les usagers sont égaux devant le service public. Ils ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène. **Les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.**

Le principe de laïcité **interdit à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes** régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers.

À ce titre, ils ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public en se fondant sur des considérations religieuses. Dans les cas les plus graves, des sanctions pénales peuvent être appliquées.

Lorsque la vérification de l'identité est nécessaire, les usagers doivent se conformer aux obligations qui en découlent.

Les usagers accueillis à temps complet dans un service public, notamment au sein d'établissements médico-sociaux, hospitaliers ou pénitentiaires **ont droit au respect de leurs croyances** et d'exercer leur culte, sous réserve des contraintes découlant des nécessités du bon fonctionnement du service.

Pour en savoir plus : www.laicite.gouv.fr



Fiche d'analyse d'une situation

Cette fiche est un outil visant à analyser une situation qui poserait question notamment au regard du respect des principes liés à la laïcité. Elle peut être un support d'aide à la décision dans un contexte professionnel délicat.

Le Flashcode ci-joint permet d'accéder au format Word de la fiche pour l'adapter aux situations rencontrées sur le terrain.



- ☒ **Intitulé de la situation**
.....
- ☒ **Exposé de la situation**
(Quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)
.....
.....
- ☒ **Description du contexte de la situation**
(Type de structure, personnes concernées, enjeux...)
.....
.....
- ☒ **Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer**
.....
- ☒ **Les éléments autres à prendre en compte**
.....
- ☒ **Les ressources / partenaires mobilisables**
.....
- ☒ **Les effets potentiels de la situation**
(La gouvernance, l'équipe, la relation avec le public, l'image donnée, les relations partenariales, en particulier les co-financeurs)
.....
.....
- ☒ **Les éléments de réponse qui pourraient être proposés**
.....
- ☒ **Les facteurs de réussite**
.....
- ☒ **Les points d'attention**
.....



Utilisation de la fiche d'analyse pour une demande d'activité en non-mixité

Intitulé de la situation

Demande de mise en place d'une activité réservée à un groupe de femmes.

Exposé de la situation (Quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)

un groupe de femmes souhaite bénéficier d'une activité de découverte de la gymnastique douce exclusivement réservée aux femmes. Le fait de porter une tenue de sport, de découvrir la pratique dans un groupe mixte est source de gêne et serait un frein à l'inscription d'une partie du groupe.

Ce qui interroge : la mixité sociale, culturelle...est au cœur des projets des structures. Accepter de construire des projets excluant une partie des habitants est perçu comme contraire aux valeurs portées.

Description du contexte de la situation (Type de structure, personnes concernées, enjeux...)

Il s'agit d'un centre social associatif qui propose régulièrement des activités de découverte de pratiques (sportives, culturelles, etc.) afin de permettre aux habitants de s'inscrire dans des dispositifs de droit commun proposés sur la commune.

Les activités sont souvent à destination des familles (parents et enfants).

Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer

Aucun texte juridique ne précise l'obligation de mixité. Il découle d'autres principes : celui d'égalité entre les sexes, de non-discrimination et d'égalité des usagers devant le service public. La loi prévoit une autorisation de non-mixité lorsque celle-ci est justifiée par des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, de l'organisation d'activités sportives ou la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes. La circulaire AVS de 2012 précise que la mixité est un principe incontournable dans les équipements.

Les éléments autres à prendre en compte

Ces femmes ne pratiquent aucune activité en dehors du centre social.

Les ressources / partenaires mobilisables

L'agent de la ville en charge du projet « culture et sport » a été invité afin de réfléchir aux différentes propositions faites sur le territoire qui, de fait, sur le quartier, sont plutôt utilisées par un public féminin sur le volet culturel et masculin sur le volet sportif.

Les effets potentiels de la situation

(La gouvernance, l'équipe, la relation avec le public, l'image donnée, les relations partenariales, en particulier les co-financeurs)

La gouvernance, l'équipe, la relation avec le public et l'image donnée.

Accéder à cette demande peut avoir pour effet de donner l'image d'une structure qui favorise un type de public plutôt qu'un autre, qui accepte des demandes pouvant paraître contraires à son ouverture à tous.

Les éléments de réponse qui pourraient être proposés

Le centre social souhaite par la mise en œuvre de son projet développer des actions passerelles, permettant aux habitants d'accéder au droit commun, de sortir de l'isolement, de s'intégrer à la vie de la cité. Accepter une demande de non-mixité, peut être un choix pédagogique visant à permettre à un groupe qui s'exclut de fait de la pratique sportive d'y accéder. Ce choix doit faire l'objet d'un échange en équipe et avec le groupe afin de réfléchir sur les freins et les questionnements que soulève cette demande.

Les perspectives d'ouverture du groupe (ex : une séance en famille) pourront être prévues. Le fait que le centre social propose cet atelier de façon temporaire, dans l'objectif de s'ouvrir à une pratique déjà existante sur la ville, sera réprécisé.

Les facteurs de réussite

L'échange avec le groupe ; l'énoncé des objectifs ; la posture des accompagnateurs.

Les points d'attention

Accompagner le groupe pour qu'il ne se referme pas sur lui-même.



Utilisation de la fiche d'analyse pour une demande relative aux locaux

Intitulé de la situation

Demande d'utilisation des locaux d'une structure AVS pour la tenue d'une réunion publique organisée par un parti politique.

Exposé de la situation

(Quelques phrases expliquant le questionnement au regard du respect du principe de laïcité)

Un centre social associatif est hébergé dans des locaux mis à disposition gratuitement par la ville. Les services de la ville demandent au centre social de réserver une salle pour la tenue d'une réunion publique portée par un parti politique. La réunion a lieu le soir, en dehors des créneaux d'ouverture du centre social.

Description du contexte de la situation

(Type de structure, personnes concernées, enjeux...)

Il s'agit d'une gestion associative, donc relevant des règles du droit privé. Une convention de mise à disposition précise que la collectivité se réserve le droit d'utiliser les lieux pour des activités qui lui sont propres dans la mesure où cela ne vient pas empêcher les activités du centre social.

Les éléments réglementaires sur lesquels s'appuyer

La circulaire AVS de 2012 précise « au titre de la neutralité, les structures de l'Animation de la vie sociale ne peuvent héberger aucune activité politique, syndicale, confessionnelle ». Par ailleurs, les collectivités peuvent mettre à disposition leurs locaux pour des réunions organisées par des partis politiques.

Les éléments autres à prendre en compte

Les locaux mis à disposition du centre social sont situés dans une zone centrale de la ville. La collectivité assure l'entretien des locaux et finance de manière conséquente la structure. La ville est en difficulté pour répondre à l'ensemble des demandes de mise à disposition de salles. Il faut différencier les activités et locaux d'une structure AVS et d'autres activités pouvant se dérouler dans les mêmes lieux, afin de garantir la neutralité de l'espace et une certaine « appropriation » par les habitants.

Les ressources / partenaires mobilisables

Le conseiller technique AVS et le référent laïcité de la Caf d'une part, le référent de la Fédération des centres sociaux d'autre part, peuvent être mobilisés afin de réfléchir à la position adéquate à adopter.

✓ Les effets potentiels de la situation

(La gouvernance, l'équipe, la relation avec le public, l'image donnée, les relations partenariales, en particulier les co-financeurs)

- La gouvernance : le CA pourrait être considéré comme acceptant d'accueillir certaines manifestations et pas d'autres, et donc avoir des liens privilégiés avec ce parti politique ; sa neutralité pourrait être mise en cause ;
- L'équipe : les salariés pourraient ne pas comprendre d'être « associés » à une mouvance politique, ce qui pourrait générer des tensions ;
- La relation avec le public/usagers : Les salariés et bénévoles pourraient être interpellés pour justifier l'accueil d'un événement politique ;
- Les relations partenariales (en particulier les co-financeurs) : ils pourraient s'interroger sur les liens éventuels entre le centre social et les représentants du parti politique accueilli ;
- L'image donnée : la structure pourrait être considérée comme ayant des liens avec un courant politique.

✓ Les éléments de réponse qui pourraient être proposés

Prendre en considération les éléments suivants :

- Le centre social doit répondre à une exigence de neutralité,
- Sur le territoire, de nombreuses structures partagent des locaux avec d'autres services ou associations,
- Il est difficile pour l'association d'opposer un refus à la collectivité qui lui met des locaux à disposition et lui accorde des subventions.

En réponse à la demande, le « centre social » pourrait :

- Évoquer les considérations ci-dessus et faire valoir la nécessité de donner une image du centre social comme un espace neutre, ouvert à tous, n'étant affilié à aucune idéologie et à aucun mouvement spécifique.
- Pour éviter des difficultés ou des tensions ultérieures, demander des aménagements :
 - o utiliser un local avec, si possible, une entrée différente de l'entrée principale,
 - o identifier (affichage, communication) la manifestation comme distincte des activités du centre social,
 - o La réunion politique est organisée sur un temps de fermeture de la structure,
 - o Ne pas demander à mobiliser l'équipe du centre social pour gérer la « logistique » ou « l'accueil » de la réunion.

Ensuite, il serait souhaitable d'échanger avec la ville sur l'intérêt de trouver des solutions permettant de bien distinguer les activités du Centre social et les autres activités ponctuelles ou hébergées.

✓ Les facteurs de réussite

- Le dialogue avec la collectivité sur les raisons qui amènent à questionner l'utilisation des locaux du centre social pour une réunion politique,
- Le soutien de la CAF et/ou de la Fédération des centres sociaux pour expliquer les réserves du centre social à héberger une réunion d'un parti politique,
- L'information du CA et des salariés afin qu'ils disposent des éléments de langage pour répondre aux habitants qui auraient des questions sur le sujet.

✓ Les points d'attention

- Le partenariat avec les collectivités est important, le dialogue et l'explication doivent être privilégiés ;
- La communication auprès du public.

Les notions clés

✓ ESPACE PRIVE

La notion d'espace privé comprend l'espace privé personnel et l'espace privé social.

L'espace privé personnel c'est le domicile.

L'espace privé social correspond à des lieux privés caractérisés par une dimension d'activités sociales. C'est le cas des associations ou des entreprises, par exemple.

✓ ESPACE PUBLIC

Un **espace public** désigne un lieu accessible à tous et toutes, c'est l'espace des services publics gérés par les collectivités locales ou l'État.

✓ LAÏCISATION

La **laïcisation** est le processus visant à soustraire une institution (école, hôpital, etc.) à l'autorité religieuse en l'organisant selon les principes de la laïcité. Elle induit une distinction du champ politique et du champ religieux par la mise à distance institutionnelle de la religion dans la régulation globale de la société.

✓ LAÏCITÉ

La **laïcité** est un système politico-juridique qui instaure une séparation entre le pouvoir politique et religieux. Elle garantit la liberté de conscience. De celle-ci découle la liberté de manifester ses croyances ou convictions dans les limites du respect de l'ordre public. La laïcité implique la neutralité de l'État et impose l'égalité de tous devant la loi sans distinction de religion ou conviction. La laïcité n'est pas une opinion parmi d'autres mais la liberté d'en avoir une. Elle n'est pas une conviction mais le principe qui les autorise toutes, sous réserve du respect de l'ordre public.

✓ LIBERTÉ DE CONSCIENCE

La **liberté de conscience** peut être définie comme la liberté de croire ou de ne pas croire.

Elle est au cœur de la loi de 1905 en proclamant dans son article 1er que la République assure la liberté de conscience.

✓ LIBERTÉ DE RELIGION

Ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites. Cette liberté s'exerce cependant dans certaines limites, comme le respect de l'ordre public ou des raisons d'hygiène et de sécurité.

✓ LIBERTÉ D'EXPRESSION

La **liberté d'expression** se définit comme la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière. De cette liberté découlent celles de la presse, de la communication audiovisuelle et numérique.

✓ LIBERTÉ D'OPINION

La **liberté d'opinion** est une liberté fondamentale qui garantit à chaque individu de penser comme il le souhaite dans le respect de l'ordre public. Cette liberté ne peut être effective que si elle est accompagnée de la liberté d'expression. Cette liberté ne s'exerce pas seulement dans la vie politique, elle s'étend à la liberté religieuse (liberté de croire ou de ne pas croire).

✓ NEUTRALITÉ

Le **principe de neutralité** implique la non-discrimination notamment en fonction de la race, des opinions ou activités politiques, syndicales, des convictions religieuses, philosophiques de l'agent. Ce principe a pour corollaire le principe d'égalité devant la loi, la liberté de tous les cultes. L'obligation de neutralité limite la liberté d'expression des agents publics mais protège leur liberté de conscience. Elle garantit l'égalité de traitement de l'ensemble des usagers dans le cadre de leur mission de service public.

✓ ORDRE PUBLIC

Défini dans aucun texte, l'**ordre public** est l'état social où règnent la paix, la tranquillité et la sécurité. On parle de « trouble à l'ordre public » quand cet état est menacé par un acte individuel ou collectif. Cette notion permet d'apporter des restrictions aux libertés fondamentales, comme la liberté d'expression ou la liberté de religion.

✓ OSTENSIBLE

Qui est fait sans se cacher ou avec l'intention d'être remarqué. Les signes religieux ostensibles sont des signes et tenues qui permettent de se faire reconnaître immédiatement par son appartenance religieuse ou politique.

✓ OSTENSTATOIRE

Le terme ostensible désigne ce qui est visible, **le terme ostentatoire désigne quelque chose qui est non seulement visible mais qui cherche de plus à attirer l'attention.**

✓ PROSÉLYTISME

Le prosélytisme désigne l'attitude et/ou les actes d'une personne qui cherche à convaincre et imposer ses idées politiques ou religieuses pour susciter l'adhésion d'autres personnes à leur foi afin qu'elles deviennent de nouveaux adeptes.

Le prosélytisme est qualifié d'abusif lorsqu'il s'accompagne de pressions, menaces ou violences.

Le prosélytisme désigne une attitude abusive qui ne s'accorde pas avec le respect dû à la liberté de pensée, de conscience et religion d'autrui.

✓ REPLI COMMUNAUTAIRE

Le **repli communautaire** se caractérise par le comportement des membres d'une communauté (ethnique, religieuse, géographique, etc.) qui se replient sur eux-mêmes, vivent entre eux, et font prévaloir leurs spécificités au sein d'un ensemble social plus vaste auquel ils appartiennent. Elle exprime la volonté de soumettre un groupe ou un espace social à des normes propres à cette communauté, provenant parfois de dogmes religieux.

✓ SÉCULARISATION

La **sécularisation** désigne le phénomène historique par lequel, depuis la seconde moitié du XVIII^e siècle, une séparation s'est progressivement instaurée entre le domaine religieux et le domaine public avec l'abandon par les Églises de certaines fonctions qu'elles remplissaient dans la société civile et politique. Il s'agit donc d'un processus de perte d'influence de la religion dans une société.

✓ SÉPARATISME

Le **séparatisme** est une position politique visant à la séparation d'un groupe culturel, ethnique, religieux, racial, politique ou autre d'un groupe plus large. Le séparatisme fait traditionnellement référence à une rupture politique.



Les réponses aux quiz



QUIZ PAGE 28

Après sa journée de travail, un salarié d'un centre social municipal peut-il aller chercher son enfant à la crèche en portant un signe exprimant ses convictions religieuses ou politiques ?

OUI

Cet agent peut récupérer son enfant à la crèche en portant un signe exprimant ses convictions religieuses ou politiques.

Agent public, il est soumis au principe de neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

En allant rechercher son enfant, il devient usager de la structure et les usagers ne sont pas soumis au principe de neutralité quelle que soit la nature juridique de la structure, publique ou privée.

Les usagers peuvent exprimer leurs convictions politiques, philosophiques et religieuses dans les limites du respect du bon fonctionnement des structures et des impératifs de sécurité, de santé et d'hygiène.



QUIZ PAGE 31

Les salariés d'une association gestionnaire d'un centre social sont-ils soumis au principe de neutralité ?

OUI

Une clause du règlement intérieur peut interdire le port visible de tout signe qu'il soit philosophique, politique ou religieux pour les salariés en contact avec le public.

Contrairement aux agents du secteur public, les salariés des associations privées ne sont pas tenus à une obligation de neutralité. Les associations se doivent de respecter la liberté de leurs salarié(e)s de manifester leurs convictions, dans les limites du bon fonctionnement de l'association.

Le règlement intérieur pourra prévoir une clause relative à la limitation de l'expression des convictions politiques, philosophiques et religieuses par les salariés, en respectant certaines conditions évoquées dans le présent guide.



QUIZ PAGE 33

Lors d'un entretien d'embauche, un employeur peut-il demander à un candidat quelles sont ses convictions politiques ?

NON

Lors d'un recrutement, ou à quelconque autre moment de la vie en entreprise, un employeur ne peut interroger un salarié sur ses convictions politiques, philosophiques ou religieuses.

Seules les questions permettant d'évaluer les compétences nécessaires au poste sont possibles. Sont aussi exclues les demandes concernant par exemple l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, etc.



QUIZ PAGE 34

Le responsable d'une structure AVS peut-il valider une demande d'autorisation d'absence d'un salarié lorsque la demande se réfère à un motif d'ordre religieux ?

De manière générale et sauf motifs particuliers éventuellement prévus dans le règlement intérieur (événements familiaux), le motif d'une demande d'autorisation d'absence ne doit pas influencer sur la réponse donnée par l'employeur.

Les demandes d'absence sont examinées au regard de la nécessité de service, pour le bon fonctionnement de la structure d'animation de la vie sociale. Néanmoins, des accords locaux peuvent prévoir des autorisations d'absence spécifiques.



QUIZ PAGE 38

Face à un usager qui se présente à un accueil avec le visage dissimulé sous un casque intégral, la référente accueil peut-elle lui demander de se découvrir le visage ?

OUI

La référente accueil doit demander à cet usager de découvrir son visage ou l'inviter à quitter les lieux.

L'obligation de découvrir le visage se réfère aux dispositions de la loi n° 2010-1192 du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ; l'espace public est défini comme constitué des voies publiques ainsi que des lieux ouverts au public ou affectés à un service public.

La Loi n° 2010-1192 précise que cette interdiction ne s'applique pas si la tenue est prescrite ou autorisée par des dispositions législatives ou réglementaires, si elle est justifiée par des raisons de santé ou des motifs professionnels, ou si elle s'inscrit dans le cadre de pratiques sportives, de fêtes ou de manifestations artistiques ou traditionnelles.

Dans le cas évoqué, si la personne ne souhaite pas découvrir son visage ou quitter les lieux, seules les forces de l'ordre sont habilitées à le faire.

QUIZ PAGE 39

Un usager peut-il porter un signe d'appartenance politique ou religieuse quand il se rend dans un centre social municipal ou associatif ?

OUI

Les usagers des structures de l'animation de la vie sociale ne sont pas soumis au principe de neutralité, que ce soit dans les structures du secteur privé ou du secteur public.

Les usagers peuvent exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect du bon fonctionnement de la structure et des impératifs de sécurité, de santé et d'hygiène. Seule la dissimulation du visage est interdite pour des raisons de sécurité et de respect des exigences minimales de la vie en société (Loi du 10 octobre 2010).

Les usagers doivent s'abstenir de tout prosélytisme politique ou religieux.

QUIZ PAGE 40

Une association confessionnelle demande à un centre social associatif de faire la promotion d'une action en disposant une affiche dans le hall d'accueil. Le centre social peut-il répondre favorablement à cette demande ?

Cet affichage est envisageable, en respectant certaines conditions.

Les structures de l'animation de la vie sociale travaillent avec différents partenaires, parmi ceux-ci, il peut y avoir une association confessionnelle qui organise des activités sociales pour les habitants du territoire. Dans ce contexte, les structures AVS peuvent être sollicitées pour relayer une communication – information relative à des activités.

L'affichage des supports de communication des partenaires, y compris d'une association confessionnelle, est envisageable si le contenu ne comprend aucun élément de nature prosélyte et s'il y a un lien avec les principes, les valeurs et le projet d'animation de la vie sociale.

Dans ce cas, il convient de disposer les affiches de manière à ce qu'il ne puisse pas y avoir confusion avec les activités de la structure AVS, un tableau d'affichage séparé pour la communication des partenaires serait approprié.

QUIZ PAGE 48

Dans le cadre d'une journée enfants organisée par un centre social municipal, est-ce que les parents peuvent exiger un menu spécifique pour leurs enfants ?

NON

Les parents de ces jeunes ne peuvent pas exiger un menu spécifique de la part du centre social.

En effet, la proposition de menus différenciés, que ce soit lié ou non à des pratiques religieuses, n'est pas une obligation pour une collectivité territoriale, et ce n'est pas un droit des usagers.

Comme toutes les structures du secteur public et du secteur privé gérant une mission de service public, ce centre social municipal n'est pas tenu d'accéder à une demande de repas différenciés. Il en est de même pour toute structure d'animation de la vie sociale quel que soit son mode de gestion.

Dans les faits et selon les circonstances, les centres sociaux et les espaces de vie sociale peuvent être amenés à consentir certains aménagements afin de favoriser le vivre ensemble sur le territoire.

QUIZ PAGE 49

Peut-on installer un sapin de Noël dans un centre social ou un espace de vie sociale ?

OUI

Il est possible d'installer un sapin de Noël dans une structure d'animation de la vie sociale.

Aucun caractère cultuel ne doit apparaître dans les éléments de présentation et/ou de décoration.

L'image de l'arbre comme symbole de renouveau de la vie est un thème traditionnel païen qui se retrouve dans le monde antique et médiéval. Né dans les pays scandinaves et germaniques, le sapin de Noël s'est progressivement imposé à partir de la fin du XIX^{ème} siècle en France.

Le sapin de Noël n'est pas un symbole religieux.

Bibliographie



OUVRAGES

- Baubérot Jean**, *Histoire de la laïcité en France*. Paris, PUF, Que sais-je ?, 2010
- Cadène Nicolas**, *En finir avec les idées fausses sur la laïcité*. Ivry-sur-Seine, Editions de l'Atelier, 2020
- De Mecquenem Isabelle**, *Laïcité et valeurs de la République*. Paris, Studyrama, 2018
- Kintzler Catherine**, *Penser la Laïcité*. Paris, Minerve, 2014
- Mialle Michel**, *La laïcité*. Paris, Dalloz, 2016
- Peña-Ruiz Henri**, *Dictionnaire amoureux de la laïcité*. Paris, Plon, 2015
- Schnapper Dominique**, *De la démocratie en France*. République, nation, laïcité ; Paris, Odile Jacob, 2017
- Weil Patrick**, *De la laïcité en France*. Paris, Grasset, 2021
- Zuber Valentine**, *La laïcité en France et dans le monde*. La Documentation française, 2017

GUIDES

- Guide de la laïcité dans la fonction publique** - La Documentation française. 2023
- Laïcité et expression des convictions de nature politique philosophique et religieuse en accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif** - Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, Conseil des sages de la laïcité, Djepva, 2020
- La laïcité à l'école, Vademecum** - Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, 2020
- Laïcité et gestion du fait religieux dans les structures socio-éducatives** - Observatoire de la Laïcité, 2019
- Laïcité et collectivités locales** - Observatoire de la laïcité, version 2019
- La gestion des faits religieux dans l'entreprise privée** - Observatoire de la laïcité, 2018
- Laïcité et gestion du fait religieux dans les établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje)**
Caisse nationale des allocations familiales, 2018
- Pour la laïcité : la posture éthique des centres sociaux**
Fédération nationale des centres sociaux et socioculturels de France (FCSF), 2017
- Laïcité, le vade-mecum de l'AMF** - Association des Maires de France et des Présidents d'Intercommunalité, 2015

Les participants et contributeurs

LE GUIDE

Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale

Réalisation du guide :

La Direction de la protection des droits de la Cnaf - Mission Valeurs de la République

Colette Legat : Responsable de la Mission Valeurs de la République

Alice Amourette : Caf 76 - Chargée de conseil et de développement, Référente laïcité

Hervé Ferrandis : Caf 34 - Mission institutionnelle

Aurélié Raimbault : Caf 38 - Conseillère en politiques sociales, Référente laïcité

Avec la participation de :

La Direction des politiques de la Cnaf – le pôle Animation de la vie sociale

Le réseau des Caisses d'allocations familiales :

La Caf de la Charente-Maritime

La Caf de l'Essonne

La Caf de la Gironde

La Caf de l'Ille-et-Vilaine

La Caf de la Moselle

Les représentants des associations ou fédérations partenaires de l'animation de la vie sociale

La Confédération des Maisons de Jeunes et de la Culture de France

Elisfa - Syndicat employeur du lien social et familial

La Fcsf - Fédération des Centres Sociaux de France

La Fédération nationale Familles rurales

La Ligue de l'enseignement.

Conception Graphique :

HORS-PISTES ÉDITION

SIRET : 422 985 275 000 86

JIMA / Jean-Michel AUPY : Direction de la création et illustrations

Hugo LARGEAU : Direction artistique

IMPRIMÉ PAR DUPLIPRINT, 53101 MAYENNE

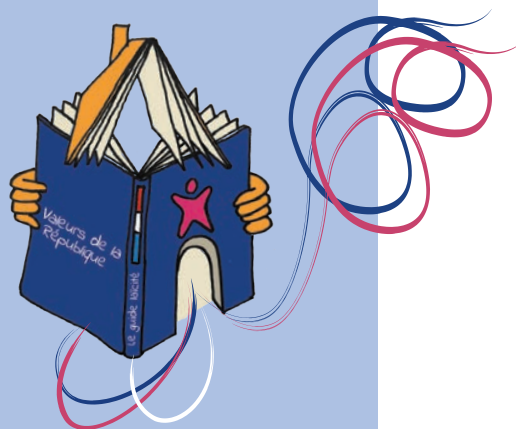
Dépôt légal : mars 2024

Achevé d'imprimer en mars 2024

Le guide « Faire vivre la laïcité dans les structures de l'animation de la vie sociale » est gratuit, il ne peut être vendu.

Faire Vivre la laïcité

dans les structures
de l'animation de la vie sociale



La Laïcité est un principe républicain garant de notre vivre ensemble.

Les principes liés à la laïcité sont aussi des références au sein des centres sociaux et des espaces de vie sociale, des équipements sociaux engagés sur les territoires pour répondre aux problématiques sociales et aux besoins des habitants, qui contribuent à la cohésion sociale sur les territoires.

Comme tout équipement collectif, les structures de l'animation de la vie sociale sont impactées par les évolutions de la société, notamment le développement de la visibilité et de l'expression de convictions religieuses, ou encore des manifestations de revendications à caractère politique, philosophique ou religieux. Ces situations conduisent à des tensions qui, parfois, perturbent le fonctionnement des structures.

Ce guide, un repère pour faire vivre la laïcité, a été conçu spécifiquement pour les structures de l'animation de la vie sociale. Il se veut être un document pédagogique qui donne des points de repère et des références ; il apporte des réponses et des éléments de réflexion pour résoudre des situations qui peuvent devenir conflictuelles.

Le guide « Faire vivre la laïcité » a été réalisé par la Caisse nationale des allocations familiales, une institution partenaire de référence de l'animation de la vie sociale et une institution sociale particulièrement engagée pour promouvoir le respect de la laïcité et des valeurs de la République. Une institution également consciente que les centres sociaux et les espaces de vie sociale sont des lieux d'apprentissage de la tolérance et de la citoyenneté, des lieux d'apprentissage du vivre ensemble et du respect des valeurs de la République.



**Caisse nationale
des allocations
familiales**

32 Avenue de la Sibelle
75014 Paris